

**IPAB CENTRO ANZIANI DI BUSSOLENGO**  
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**PARTE NORMATIVA ANNI 2016/2018**  
**PARTE ECONOMICA ANNO 2016**

Approvato con Deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 26 del 22.12.2016

*Co. Anziani*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente dell'IPAB Centro Anziani di Bussolengo  
Anno 2016**

Il giorno 22 dicembre 2016 presso la Sede dell'Ente ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione trattante di parte pubblica (nominata con Deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 14 del 27.05.2016) composta da:

- |                           |            |          |
|---------------------------|------------|----------|
| - Dott. Umberto Bertezzo  | Presidente | Presente |
| - Dott.ssa Barbara Trazzi | Componente | Presente |

la Delegazione di parte sindacale, composta dal rappresentante delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- C.I.S.L. - Sig. Tiziano Castioni;
- C.G.I.L. - Sig.ra Sonia Todesco;

e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone di

- Sig.ra Amabile Castelletti;
- Sig.ra Nadia Negri;
- Erminia Pietropoli;
- Emanuela Vassanelli;

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente dell'IPAB Centro Anziani di Bussolengo per l'anno 2016

**TITOLO I°**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

**ART. 1**  
**PREMESSA**

La Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI) è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la prioritaria salvaguardia degli interessi dell'utenza.

Per tali fini, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

**ART. 2**  
**RELAZIONI SINDACALI**  
(ARTT. 2, 3, 4, 10 DEL CCNQ 7/8/1998)

Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dalla legge e dai Contratti Collettivi Nazionali vigenti.

Le parti, per la trasmissione della documentazione, utilizzano la Posta Elettronica Certificata il cui indirizzo verrà comunicato ufficialmente all'Ente a cura delle OOSS.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi, nonché i verbali degli incontri, dopo la sottoscrizione vengono trasmessi ai soggetti sindacali.

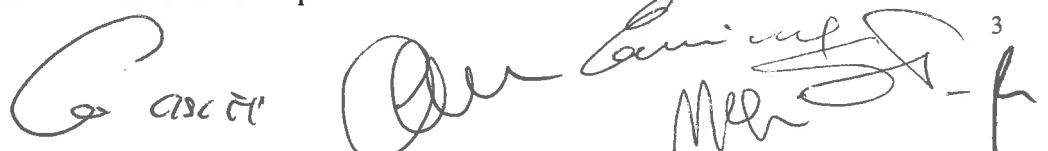
Per l'esercizio delle attività sindacali, nel rispetto degli obiettivi indicati nel precedente art. 1, l'Amministrazione assicura:

- l'utilizzo di una bacheca sindacale;
- l'utilizzo di un idoneo locale per l'esercizio dell'attività sindacale, che viene messo a disposizione gratuitamente ai soggetti aventi titolo, di volta in volta, previa richiesta.

Al fine di ottemperare all'obbligo di garantire la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura di appartenenza del dipendente, il soggetto sindacale competente presenta la richiesta di permesso sindacale all'Ufficio personale, di norma, con preavviso non inferiore a tre giorni lavorativi. Nell'ipotesi in cui le esigenze di servizio non consentano la fruizione del permesso sindacale, l'eventuale diniego viene formalmente comunicato al dirigente sindacale ed alla rispettiva Struttura sindacale, di norma, con preavviso di almeno 24 ore.

**ART. 3**  
**COSTITUZIONE DEL FONDO PER L'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE**  
**DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ**

L'Amministrazione, con cadenza annuale ed in applicazione delle norme del CCNL che disciplinano la composizione e l'integrazione delle parti stabile e variabile delle risorse decentrate, predispone gli atti di propria competenza necessari ai fini della costituzione del relativo "Fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività".



Three handwritten signatures are present at the bottom of the page. The first signature on the left is 'C. Ascari'. The middle signature is 'M. Merlo'. The signature on the right is 'L. Bini' with a '3' written above it.

#### ART. 4

##### CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITÀ ED AL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (ART. 4, COMMA 2, LETT. B ED ART. 17, COMMA 2, LETT. A DEL CCNL 1/4/99)

I compensi incentivanti la produttività vengono erogati a consuntivo, con riferimento ai risultati della gestione e sulla base delle risultanze della valutazione, in applicazione dei criteri previsti dal Regolamento per la valutazione della performance approvato con Deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 10 del 19/04/2016 e, sulla base delle indicazioni fornite con Deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 22 del 18/11/2016.

La valutazione viene effettuata annualmente, di norma entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, ed il risultato viene riportato nella scheda individuale di valutazione.

La parte del Fondo da destinare alla produttività viene ripartita in misura direttamente proporzionale al punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale.

I lavoratori assunti a tempo determinato che lavorano per un periodo superiore a 6 mesi all'interno del medesimo anno solare saranno sottoposti a valutazione e si vedranno riconoscere una quota parte delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi in modo proporzionale all'orario ed al periodo lavorato.

Le somme annualmente non utilizzate per specifiche indennità, di cui al successivo Titolo II, sono destinate ad essere redistribuite tra i dipendenti come produttività finalizzata al miglioramento dei servizi. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i compensi incentivanti vengono erogati in misura proporzionale alla percentuale del rapporto di lavoro rispetto al tempo pieno.

Nella valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi si tiene conto dell'effettiva incidenza delle assenze in corso d'anno, ad esclusione di quelli derivanti da malattia professionale, astensione obbligatoria per maternità, infortuni sul lavoro e/o gravi patologie che richiedono terapie salvavita debitamente e preventivamente accertate.

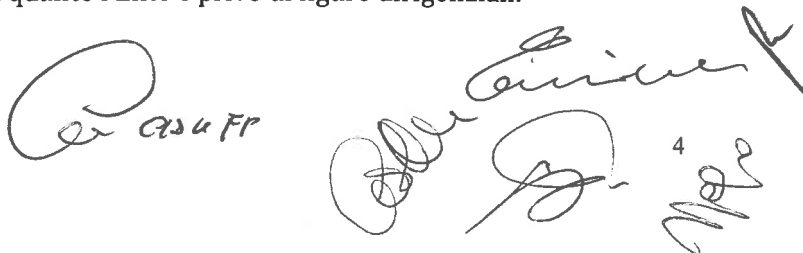
**Eventuali risparmi del Fondo derivanti dall'esito delle valutazioni individuali dei singoli dipendenti saranno redistribuiti nell'anno proporzionalmente ai punteggi assegnati ad ogni uno di essi sino a totale esaurimento delle somme di competenza.**

#### ART. 5

##### POSIZIONI ORGANIZZATIVE (ART. 10, CCNL 31.03.1999)

In merito ai soggetti titolari di Posizione Organizzativa si applica quanto previsto dal CCNL 31/03/1999 così come contestualizzato dall'Ente con proprio specifico Regolamento per il conferimento e la graduazione di detti incarichi, approvato con propria Deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 5 del 26.02.2016.

Le somme destinate al pagamento dell'indennità di posizione e del relativo risultato, ai sensi dell'art. 11 del CCNL 31/03/1999, non sono a carico del Fondo in quanto l'Ente è privo di figure dirigenziali.





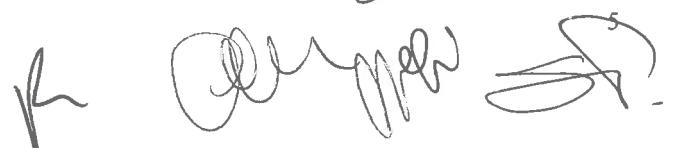
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a small number '4' next to them.



**ART. 5BIS**  
**PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**  
**(ART. 5 DEL CCNL 31.03.1999)**

In merito alla possibilità di assegnare Progressioni Economiche Orizzontali, le parti stabiliscono che entro il mese di Aprile 2017 definiranno i criteri meritocratici da applicare come da CCNL. I criteri così definiti diverranno parte integrante del presente CCDI - normativo 2016/2018 solamente dopo conclusione dell'iter di approvazione previsto, con particolare riferimento all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dell'Ente e del Collegio dei Revisori dei Conti.

  
Ca CIRC FP

**TITOLO II°**  
**INDENNITÀ**

Le parti danno atto che a partire dal 1 gennaio 2016 potranno essere riconosciute le seguenti indennità, i cui eventuali risparmi verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi:

**ART. 6**

**INDENNITÀ DI RISCHIO**

(ART. 37 DEL CCNL 14/09/2000)

L'indennità di rischio è erogata con riferimento ai giorni di effettiva presenza in servizio, calcolando l'indennità mensile di € 30 con riferimento a n. 26 gg lavorativi (€ 1,15 pro die).

In base all'art. 52, comma 4, del CCNL del 14/09/2000, così come sostituito dall'art. 10 del CCNL del 09/05/2006, in tutti i casi in cui occorre retribuire una prestazione lavorativa in relazione ad un periodo non lavorato, la cui durata risulti inferiore al mese, per la determinazione del valore economico della retribuzione giornaliera trova applicazione la regola del "divisore 26", ivi indicato.

La presente indennità viene attribuita al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, e in particolare a:


- Operatori Socio-Sanitari;
- Infermieri;
- Addetti alle pulizie;
- Addetti alla lavanderia;
- Magazziniere / Manutentore.

La stessa cesserà di essere corrisposta nel momento in cui la particolare condizione che ne ha determinato la corresponsione non dovesse più essere presente.

L'ammontare dell'indennità di rischio è stabilito dall'art. 41 del CCNL del 22/01/2004 nella misura mensile lorda di € 30,00. Per il personale part-time l'importo è da ridurre in proporzione.

**INDENNITÀ DI RISCHIO**

SOMMA PREVISTA 2016 € 7.000,00



**ART. 7**

**INDENNITÀ DI SPECIFICA RESPONSABILITÀ**  
(ART. 17, COMMA 2, LETTERA F DEL CCNL 1/4/1999)

La presente indennità può essere contrattualmente riconosciuta ai dipendenti delle categorie B, C e D, a condizione che non siano titolari di Posizione Organizzativa e che svolgano compiti aggiuntivi di specifica responsabilità, formalmente attribuiti.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è di competenza del Segretario-Direttore che deve adottare un motivato provvedimento da trasmettere all'ufficio personale.

La corresponsione del compenso è subordinata al conferimento e allo svolgimento di un effettivo incarico di responsabilità, non direttamente connesso alle declaratorie del profilo e categoria di inquadramento.

L'erogazione di tale indennità ha come presupposto quello di riconoscere una remunerazione maggiore per quei dipendenti che assolvono compiti di particolare importanza di rilevanza strategica.

Ai sensi dell'articolo 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999 è prevista un'indennità per "compensare":

- l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31/03/1999 (Posizioni Organizzative assegnate a personale di Cat. B o C in Enti privi di dipendenti inquadrati in Cat. D);
- le specifiche responsabilità del personale appartenente alla categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle Posizioni Organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31/03/1999.

Il sistema del conferimento delle indennità di responsabilità deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato dall'Ente e, in particolare, deve tener conto:

- del numero dei responsabili di Posizione Organizzativa;
- del miglioramento del sistema di relazioni interne e dell'assunzione delle responsabilità;

Annualmente il Segretario-Direttore verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione dell'indennità e, con atto motivato, rinnova la stessa ai dipendenti interessati. Non è previsto il tacito rinnovo.

Nell'Ente la presente indennità:

- viene erogata solamente per personale di tipo amministrativo di cat. C al quale vengono delegate responsabilità di firma;
- viene riconosciuta con cadenza annuale contestualmente alla liquidazione della produttività collettiva e cesserà di essere corrisposta con la cessazione dell'incarico. Tale modalità di erogazione è motivata dalla mancata necessità, a differenza ad esempio della produttività, di valutare a fine anno i risultati ottenuti dall'incaricato;
- viene stabilita nella misura di € 2.500,00 annui lordi per personale assunto a tempo pieno. Per il personale assunto part-time l'importo è ridotto in proporzione all'effettivo orario di lavoro assegnato.

**INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ'**

SOMMA PREVISTA 2016 € 2.500,00



ASL MD



Comune  
MORI





### ART. 8

#### INDENNITÀ DI MANEGGIO VALORI (ART. 36 DEL CCNL 14/09/2000)

L'indennità maneggio lavori viene attribuita al dipendente che ricopre il ruolo di cassiere della Cassa Economale. L'indennità giornaliera che viene riconosciuta è pari a:

- € 1,55 per maneggio valori di importo superiore ad € 12.000,00;
- € 0,80 per maneggio valori di importo inferiore ad € 12.000,00;

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è di competenza del Segretario-Direttore che deve adottare un motivato provvedimento da trasmettere all'ufficio personale.

Tale indennità viene corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio e pertanto sono esclusi:

- i periodi di assenza dovuti a qualsiasi motivo;
- i periodi in cui il dipendente viene temporaneamente assegnato, per ragioni di servizio e con atto formale, a mansioni diverse che non comportino il maneggio di valori.

La liquidazione avviene annualmente a consuntivo con determinazione del Segretario-Direttore.

<b>INDENNITÀ DI MANEGGIO VALORI</b>
-------------------------------------

SOMMA PREVISTA 2016 € 400,00
------------------------------

### ART. 9

#### INDENNITÀ DI TURNO (ARTT. 22 E 24 DEL CCNL 14/09/2000)

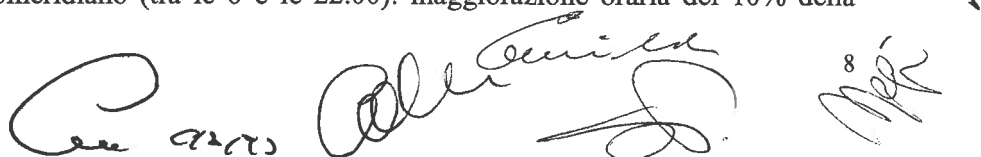
L'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'Ente.

I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and initials on the right.



- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione;
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione.

L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

<b>INDENNITÀ DI TURNO</b>
---------------------------

SOMMA PREVISTA 2016 € 42.000,00
---------------------------------

**ART. 10**

**RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALL'INCENTIVAZIONE  
DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE**

L'art. 2, comma 3, del D.Lgs n. 165/2001 dispone che: "L'attribuzione di benefici economici ai dipendenti può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti dai contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato, che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività", in applicazione dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL 01.04.1999, e che vengano disciplinati dal presente contratto i criteri di corresponsione degli incentivi secondo il disposto dell'art. 4, comma 2, lett. h) dello stesso CCNL.

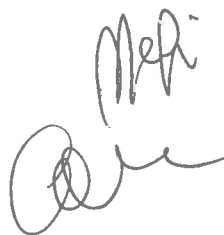
Di conseguenza, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate e degli specifici Regolamenti appositamente approvati, si prevede l'introduzione di:

- risorse destinate all'attuazione dell'art. 113 del D. Lgs. 50/2016 (incentivi per funzioni tecniche). L'erogazione di tali incentivi è subordinata all'approvazione del nuovo "Regolamento per la ripartizione del Fondo per le funzioni tecniche" previsto dall'art. 113, comma 3, del D.Lgs. n. 50/2016;

<b>INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE</b>
--

SOMMA PREVISTA 2016 € 0,00
----------------------------

  
2016 01/15/16





**TITOLO III°**  
**NORME FINALI**

**ART. 11**

**TEMPI, MODALITÀ E PROCEDURE DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE  
DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
(ART. 5, c. 4, CCNL 1.4.1999)**

In occasione della costituzione del fondo, prima dell'avvio della sessione annuale - parte economica, fra le delegazioni trattanti di Parte Pubblica e Privata viene effettuata una verifica dell'attuazione dei vari istituti disciplinati dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI), anche per consentire all'Amministrazione di attivare opportuni interventi, a fronte di eventuali anomalie che si dovessero riscontrare nella gestione.

Qualora, in sede di verifica, emerga l'esigenza di modificare o integrare alcune clausole, le stesse avranno effetto dalla decorrenza del relativo accordo.

**ART. 12**

**INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

Quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le Parti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La parte interessata invia, tramite email pec, all'altra la richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

Le Parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa dalla data di sottoscrizione della stessa.

Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

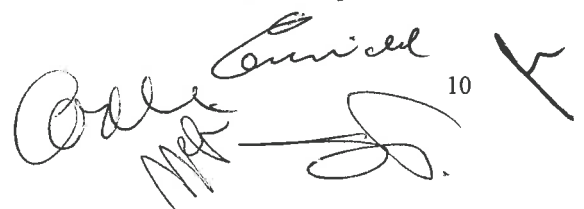
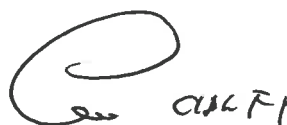
**ART. 13**

**ENTRATA IN VIGORE E DISAPPLICAZIONI**

La disciplina contenuta nei precedenti articoli trova applicazione nei confronti del personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Gli effetti normativi derivanti dall'applicazione della disciplina contenuta nel presente CCDI hanno effetto per il triennio 2016/2018, salvo le diverse decorrenze previste dall'accordo medesimo. Gli effetti economici, invece, hanno valenza solo per l'anno di riferimento.

Dalla data di entrata in vigore del presente CCDI sono inapplicabili tutte le norme in contrasto previste da precedenti accordi o contratti collettivi.



10

**ART. 14**  
**RIMANDI A NORMATIVA GENERALE**

Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro attualmente vigenti.

**ART. 15**  
**ALLEGATI**

Al presente CCDI viene allegato, per farne parte integrante e sostanziale, il seguente allegato:

- Allegato A - Individuazione delle risorse decentrate per l'anno 2016

Il Segretario-Direttore



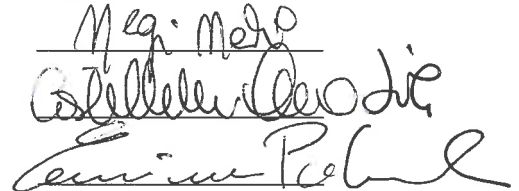
Il Rappresentante CGIL

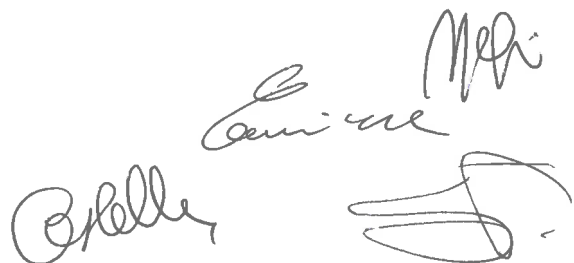


Il Rappresentante CISL



I Responsabili R.S.U.





**ALLEGATO A**

**INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2016**

**AMMONTARE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004**

Ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, il "Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività" risulta composto:

- da risorse **aventi carattere di certezza, stabilità e continuità** come determinate nell'anno 2004 comprensive delle integrazioni previste dai diversi CCNL. In applicazione della dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL del 22/01/2004 le disposizioni contrattuali ivi indicate continuano a trovare applicazione anche negli anni successivi al 2003 ove ne ricorrano le condizioni e si riferiscano ad istituti di carattere continuativo;
- da risorse integrate annualmente con importi **aventi carattere di eventualità o di variabilità** derivanti dalle discipline contrattuali di seguito riportate in tabella;
- da risorse **non utilizzate** o non attribuite del fondo dell'anno precedente (art. 17, comma 5, CCNL 1999, come confermato dall'art. 31, comma 5 del CCNL del 22/01/2004).

Visto quanto sopra, pertanto, per l'anno 2016 tale Fondo risulta così costituito:

**CCNL 22.1.2004 - art. 31 - Disciplina delle "risorse decentrate"**  
**comma 2**

**RISORSE DECENTRATE STABILI**

Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo, che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi

**IMPORTO CONFERMATO AL 31.12.2003**

**53.006,45**

**CCNL 1.4.1999 - art. 15 - Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

**comma 5 - per gli effetti derivanti dall'incremento della dotazione organica con conseguente assunzione di nuovo personale**

In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/1993, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio

**70.131,71**

**CCNL 5.10.2001 - Art. 4 - Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999**

**comma 2**

Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000

0,00

**CCNL 22.1.2004 - art. 32 - Incrementi delle risorse decentrate**

**comma 1**

Le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001

Esclusa quota dirigenza

monte salari 2001

386.957,83

0,62 %

2.399,14

**comma 2**

Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo

**altri enti  
comma 6**

6. Gli altri enti del comparto, diversi da quelli indicati nei commi precedenti, incrementano le risorse decentrate sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,50% su base annua del monte salari riferito all'anno 2001, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa

Esclusa quota dirigenza

monte salari 2001

386.957,83

0,50 %

1.934,79

**comma 7**

La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6 di un ulteriore 0,20% del monte salari 2001 esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità)

Esclusa quota dirigenza

monte salari 2001

386.957,83

0,20 %

0,00

**IMPORTO INTEGRAZIONI CCNL 22.1.2004**

**4.333,93**

**CCNL 11.4.2008 - art. 8 - Incrementi delle risorse decentrate**

**comma 7**

Gli altri enti del comparto, diversi da quelli indicati nei commi precedenti, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, nel rispetto dei principi di cui al comma 1, fino ad un massimo dello 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa

Esclusa quota dirigenza

monte salari 2005

396.505,92

0,60 %

**IMPORTO INTEGRAZIONI CCNL 11.4.2008**

**2.379,04**

*Carlo Cipriani*

*R*

*Alfina*

*Carriere*  
*Belletti*

*[Signature]*



**Legge 30 luglio 2010, n. 122**

**Art. 9 - comma 2-bis** (come modificato dall'art. 1 c. 456 legge 27/12/2013 n. 147)

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 (consolidamento decurtazione dal 2015 in poi)

-14.841,99

**Legge 28 dicembre 2015, n.208**

**Art. 1 - comma 236**

Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, ... , a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, ... , non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente

0,00

**IMPORTO RISORSE STABILI**

**115.009,14**

**CCNL 22.1.2004 - art. 31 - Disciplina delle "risorse decentrate"**

**comma 3**

**RISORSE DECENTRATE VARIABILI**

**CCNL 1.4.1999 - art. 15 - Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

**comma 1**

LETT. D) (sostituito dall'art. 4 - comma 4 - CCNL 5.10.2001) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 - Sponsorizzazioni

0,00

LETT. K) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17

0,00

LETT. M) gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14

0,00

*See CAL TP*

*Carina*  
*Abella*  
*Mari*  
*R*  
14

Le parti convengono che dalle risorse del “Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività” vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell’indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l’equilibrio tra le risorse “stabili” ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso Fondo.

**Preso atto di quanto sopra esposto, le parti danno atto che il “Fondo per l’incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività” per l’anno 2016 è pari ad € 312.506,96, e che lo stesso risulta particolarmente cospicuo a seguito delle somme riportate, per effetto del disposto contrattuale previsto dall’art. 17 del CCNL 1/4/1999, dagli anni precedenti a fronte del ricalcolo degli importi dei Fondi relativi agli anni 2004/2015 e della mancata corresponsione di tutte le indennità non obbligatorie negli anni 2012/2015. In presenza di tale anomala situazione le parti stabiliscono di distribuire per l’anno 2016, con le modalità di cui al precedente art. 4, una quota di produttività massima pari ad € 213.757,24, riportando le restanti somme a competenza 2017.**

Il totale delle risorse, in applicazione della disciplina contrattuale definita in sede decentrata integrativa, risulta, per l’anno 2016, quindi così suddiviso tra i diversi istituti:

Progressioni Economiche Orizzontali	€ 10.470,96
Indennità di comparto	€ 11.300,60
Indennità di rischio	€ 7.000,90
Indennità di turno	€ 42.000,00
Indennità maneggio valori	€ 400,00
Indennità di specifica responsabilità	€ 2.500,00
Incentivi per funzioni tecniche	€ 0,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€ 140.084,80
<b>TOTALE</b>	<b>€ 213.757,24</b>

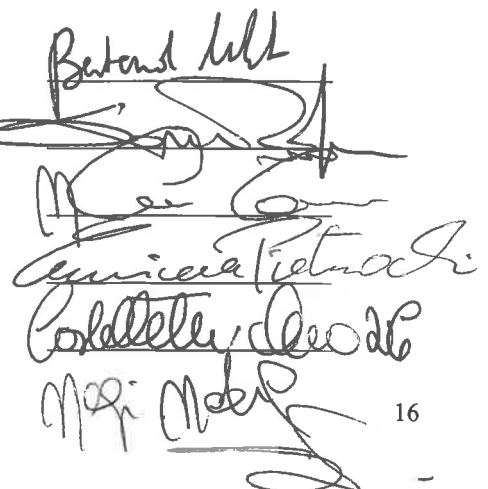
Bussolengo, 22.12.2016

Il Segretario-Direttore

Il Rappresentante CGIL

Il Rappresentante CISL

I Responsabili R.S.U.





**comma 2**

In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1° aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza. Gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità

0,00

**comma 5 - per gli effetti non correlati all'aumento della dotazione organica**

In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/1993, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio

0,00

**CCNL 1.4.1999 - art. 17 - Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

**comma 5**

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo  
Economie 2015

197.497,82

**Legge 30 luglio 2010, n. 122**

**Art. 9 - comma 2-bis (come modificato dall'art. 1 c. 456 legge 27/12/2013 n. 147)**

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 (consolidamento decurtazione dal 2015 in poi)

0,00

**Legge 28 dicembre 2015, n.208**

**Art. 1 - comma 236**

Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, ... , a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, ... , non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente

0,00

**IMPORTO RISORSE VARIABILI**

197.497,82

**TOTALE GENERALE FONDO PER L'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' - ANNO 2016**

312.506,96