

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE CCIAA DI PISA
ANNO 2018**

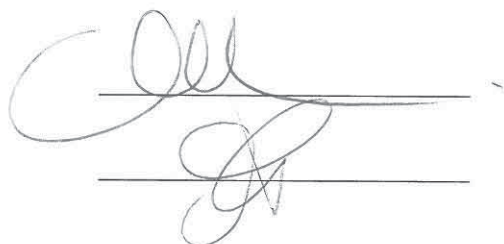
Il giorno 08/02/2019 ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 del Ccnl del 21.5.2018 dei dipendenti non dirigenti della Camera di commercio di Pisa, per la sottoscrizione dell'allegato testo di accordo per la distribuzione delle risorse decentrate per le politiche del personale e per la produttività relative all'anno 2018.

Tenuto conto che:

- a) in data 16/01/2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente della CCIAA di Pisa anno 2018;
- b) il Collegio dei Revisori in data 28/01/2019 (verbale n. 1/2019) ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali dell'ipotesi di ccdi con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge (art. 40 bis, comma 1, D.Lgs. 165 del 2001 e art.8, comma 6, del CCNL 21.05.2018);
- c) la Giunta con deliberazione in data 05.02.2019 n. 14 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Delegazione di parte pubblica:

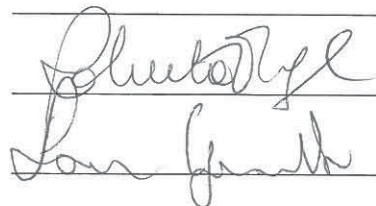
PRESIDENTE: Dott.ssa Cristina Martelli
 Dott.ssa Marzia Guardati



Two handwritten signatures in black ink, one above the other, each written over a horizontal line. The top signature is more fluid and cursive, while the bottom one is more structured and blocky.

R.S.U. nelle persone di:

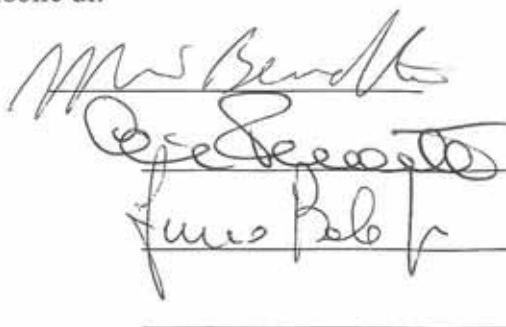
- Faoro Maria Teresa
- Tigli Roberta
- Granata Laura



Three handwritten signatures in black ink, stacked vertically, each written over a horizontal line. The top signature is very cursive, the middle one is more legible, and the bottom one is also cursive.

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

- - C.G.I.L. - F.P.
- - C.I.S.L. - F.P.S.
- - U.I.L. - F.P.L.
- - C.S.A.



Premessa

Si rende necessario, con la presente intesa, definire in primo luogo alcuni criteri per l'applicazione di istituti contrattuali definiti dal CCNL 21.5.2018 e di immediata applicazione, nonché la destinazione delle risorse complessive destinate a sostenere, nell'annualità corrente, le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'economicità e la qualità dei servizi.

Le risorse suddette sono state stabilite, sulla base delle disposizioni di legge e contrattuali e delle disponibilità di bilancio, in un importo complessivo pari ad euro 343.653,55 come meglio descritto nell'allegato A), secondo le quantificazioni espresse dall'organo statutario dell'ente, nella seduta del 03/12/2018;

Tale complessiva quantificazione tiene conto, tra l'altro:

- a) delle disposizioni introdotte dalla l. 147/2013, art. 1 c. 456 (legge di stabilità 2014) laddove, in particolare, si stabilisce che le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio siano stabilmente decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto dell'art. 9 comma 2-bis d.l. 31 maggio 2010, n. 78 conv. con modificazioni dalla l. n° 122/2010;
- b) delle disposizioni introdotte dal d.lgs. 75/2017, art. 23, comma 2, laddove è prescritto, fra l'altro, che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ed abroga, dalla predetta data, le disposizioni contenute all'art. 1 c. 236 della l. 208/2015 (legge stabilità 2016);
- c) delle indicazioni contenute nella circolare Mef/RGS del 15 aprile 2011, n. 12, rimaste invariate nel tempo e relative alle voci di alimentazione del fondo ex ccnl da considerare nel (e, per converso, da escludere dal) novero di quelle da utilizzare per il confronto con il 2016 (indicazioni riferite alla riduzione di cui all'art. 9 c.2-bis, in tutto analoga a quella di cui all'art. 23 di cui sopra);

L'utilizzo delle risorse in tal modo quantificate e disponibili deve considerare l'esigenza, imposta dal contratto nazionale, di assicurare una prevalente destinazione alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale.

Restano confermati i principi di selettività e premialità nella gestione degli incentivi alla produttività.

Su proposta della delegazione trattante di parte pubblica, formulata tenendo conto delle direttive dell'organo di indirizzo politico e condivisa dalla rappresentanza sindacale, al presente contratto decentrato è affidato il compito di definire solo le materie che obbligatoriamente devono trovare immediata applicazione già dal 2018.

L'intento che in tal modo si vuole perseguire, infatti, è duplice e precisamente:

- a. realizzare un allineamento definitivo tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della contrattazione integrativa, la quale potrà – dopo il presente accordo – assumere la valenza triennale 2019-21, in piena corrispondenza, quindi, con il periodo coperto dal prossimo rinnovo contrattuale;
- b. cogliere l'opportunità che su alcuni istituti contrattuali dai contenuti significativamente diversi (per evoluzione della normativa, del CCNL e delle politiche gestionali di questa Camera di Commercio) rispetto al passato, ovvero che richiedono il perfezionamento – a latere dell'accordo integrativo – di sistemi e metodologie per poter essere correttamente applicati, si possa disporre di uno spazio temporale adeguato per addivenire alla loro disciplina negoziale (per la parte di competenza dell'accordo integrativo), così da chiamare in causa la contrattazione solo nel momento in cui tali materie possono essere affrontate nella massima garanzia di qualità e con ritorni positivi per l'amministrazione e per le persone. Ad un tale risultato concorre, evidentemente, il fatto che – optando per lo scenario negoziale in esame - il posizionamento delle nuove regole (in sede negoziale o di confronto, a seconda dei casi) avverrà assegnando ad esse una decorrenza da quel momento in poi, così da rendere edotto il personale tutto fin dall'inizio del periodo della loro operatività.

In considerazione di quanto sopra, tra le parti si conviene, altresì, di avviare entro breve termine le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.



CAMERA DI COMMERCIO DI PISA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
Anno 2018

INDICE

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

- Articolo 1 Ambito di applicazione e norma generale
- Articolo 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI
VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

- Articolo 3 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo
- Articolo 4 Criteri per l'attribuzione degli incentivi correlati alla performance
- Articolo 5 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

- TITOLO III
COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'
- Articolo 6 Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
 - Articolo 7 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

- TITOLO IV
ORARIO DI LAVORO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
- Articolo 8 Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
 - Articolo 9 Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

- TITOLO V
DISPOSIZIONI PARTICOLARI E FINALI

- Articolo 10 norma finale e transitoria

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Ambito di applicazione e norma generale

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/5/2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Pisa e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale.

La premessa forma parte integrante del presente accordo.

Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto concerne il periodo 1/1/2018-31/12/2018 per le parti ad esso delegate dai CCNL vigenti. Sono fatte salve le materie che, per loro natura, richiedano tempi diversi o verifiche periodiche essendo legate a fattori organizzativi contingenti o collegate al naturale sviluppo dell'organizzazione stessa. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti.

Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

Il presente contratto decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

TITOLO II

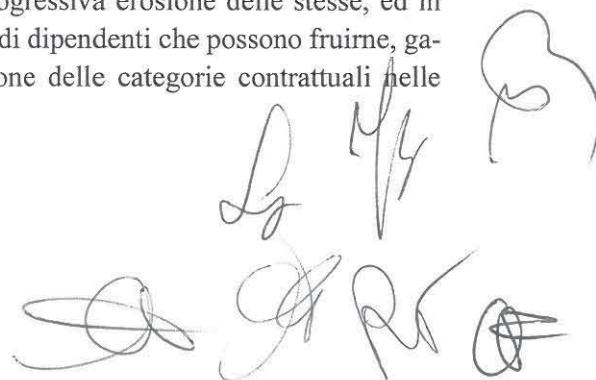
TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

Articolo 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse di cui all'allegato A) avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.

La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti.

- a) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, ad evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;



- b) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal ccnl del 21.5.2018;
- c) destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal ccnl.

A fronte di tali criteri, la destinazione delle **risorse disponibili per la contrattazione integrativa**, ai sensi dell'art. 68 comma 1, avviene secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, pari a € 190.565,82 di seguito definita per i diversi utilizzi: ¹

a) premi correlati alla performance organizzativa	almeno	30%
b) premi correlati alla performance individuale	almeno	30%
c) indennità condizioni di lavoro	max	2%
d) compensi per specifiche responsabilità	max	9%
e) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento:	max 5,2% e	fino a € 10.000

Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Per l'anno 2018, in particolare, la valutazione individuale del personale viene realizzata in considerazione dei comportamenti organizzativi attesi. A tale valutazione si aggiunge quella sul conseguimento degli obiettivi di ente e di ufficio di appartenenza, in quanto traduzione delle attese dell'ente di un espletamento efficace delle azioni significative facenti capo all'unità organizzativa di appartenenza.

Gli importi della "produttività", pertanto, vengono destinati ai dipendenti con prestazioni positive quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Il sistema d'incentivazione ha lo scopo di garantire adeguate risposte e riconoscimenti economici a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione/risultato attesi e predefiniti in sede di assegnazione di obiettivi.

In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, intende rispondere ai seguenti criteri generali:

- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura, ai diversi livelli organizzativi, ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
- rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, semplicità, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali,
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa;
- evidenziare eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale;
- migliorare il livello generale di comunicazione interna;

¹ la destinazione dei trattamenti economici di cui al comma 2, art. 68 lettere a), b), c), d), e), f) - deve avere la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) e che almeno il 30% di tali risorse devono essere destinate alla performance individuale.

- rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte relative ai piani formativi del personale.

Articolo 5 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

Per il 2018 le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.

Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:

- assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio nelle opportunità di accesso all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;
- ancorare tale accertamento ai seguenti ambiti:
 - a) competenze, intendendo per tali le conoscenze, capacità e attitudini così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale e di competenza adottato), che si traducono in comportamenti organizzativi atti a produrre costantemente nel tempo performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale;
 - b) prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti individuali al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annuale,
 - c) esperienze professionali maturate, intendendo per tali gli eventi significativi che caratterizzano l'excursus professionale del dipendente, rilevabili attraverso apposite schede curriculum opportunamente aggiornate dall'ente con il contributo dei singoli;
 - d) competenze acquisite, intendendo per tali quelle frutto di partecipazioni ad eventi formativi, curati da scuole/istituti/organismi accreditati e/o riconosciuti dal sistema pubblico di istruzione, e da questi certificate, purché coerenti con quelle riconducibili alla categoria ed al profilo di appartenenza.

Gli ambiti di valutazione sono diversamente graduati, in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile, per le categorie di inquadramento e di questo viene data comunicazione all'avvio della procedura.

La procedura stessa si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite del numero degli sviluppi possibili per ciascuna posizione, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati.

La procedura finalizzata all'attribuzione degli sviluppi economici ha luogo, di regola, entro il trimestre successivo all'ultima valutazione annuale del triennio preso a riferimento, ferme restando le decorrenze fissate dal CCNL per l'attribuzione del trattamento economico corrispondente.

TITOLO III
COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ' O RESPONSABILITA'

Articolo 6 - individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, nonché definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

A decorrere dalla data di efficacia del presente accordo integrativo, la disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è definita come segue:

- prestazioni che implicano il maneggio valori:
 - euro 1,00 per giorno di effettivo svolgimento delle stesse, qualora l'ammontare medio mensile dei valori trattati, come da risultanze dei registri di cassa, sia inferiore a € 4.000
 - incremento del 50% dell'importo giornaliero, qualora l'ammontare medio mensile dei valori trattati superi € 4.000 e fino a € 5.000
 - incremento del 100% dell'importo giornaliero, qualora l'ammontare medio mensile dei valori trattati superi € 5.000

L'ente procede alla ricognizione delle tipologie di prestazioni, tra quelle svolte in ciascuna categoria contrattuale, che presentano le caratteristiche sopra dette e ne verifica l'effettiva incidenza in rapporto all'entità complessiva, su base annua, dell'attività lavorativa svolta dai dipendenti chiamati ad assicurare le suddette prestazioni, anche sulla base delle rilevazioni del tempo lavorato.

Articolo 7 - criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1.

In attesa del riordino complessivo delle materie negoziabili, da affrontare con il prossimo CCDI a valenza triennale, per il 2018 si conferma la disciplina in essere per le indennità in questione, quanto a compiti aventi i presupposti per il riconoscimento ed a importi correlati.

TITOLO IV
ORARIO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 8 - linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.

Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dall'ente con il supporto dei servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico dell'ente e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.

Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione

Articolo 9 – Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

Con riferimento all'istituto della banca ore di cui all'art. 38 bis del CCNL del 14/09/2000, disciplinato da ordine di servizio n. 4 del 5/02/2008 si conviene, su proposta della parte sindacale ed ai sensi dell'art. 7 c.4 lett. o del CCNL 21/05/2018, di determinare in 70 (settanta) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, prevedendone la fruizione come permessi compensativi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, anche per frazioni di ora.

TITOLO V DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Articolo 10 – Norma finale e transitoria

Le parti concordano nel prevedere l'integrazione delle risorse di cui all'art. 67 comma 4, sino all'importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza, sussistendo nel bilancio camerale la relativa capacità di spesa, come da delibera di Giunta n. 129 del 03/12/2018

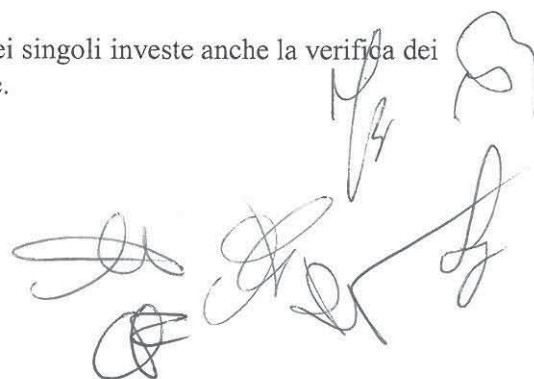
Per quanto non modificato dal presente accordo, ed in quanto compatibili con le disposizioni del ccnl 21.5.2018, restano confermate le discipline di cui al ccdi triennio 2015-17, in via transitoria e fino alla sottoscrizione del nuovo accordo integrativo triennale 2019-21.

La sessione negoziale per la formazione di tale accordo prenderà avvio entro il 31/01/2019.

Nella determinazione dell'importo da destinare, ai sensi dell'articolo 3 del presente accordo, alle indennità di cui all'articolo 6 si tiene conto di quanto già riconosciuto in corso d'anno, per finalità omologhe, sulla base dell'ultrattività dell'accordo riferito all'annualità 2017.

L'applicazione della disciplina di cui all'articolo 6 del presente accordo avrà luogo a valere sulle risorse residue.

La conferma, per il 2018, dei criteri di valutazione dell'operato dei singoli investe anche la verifica dei risultati nei riguardi degli attuali titolari di posizioni organizzative.



Successivamente alla sottoscrizione definitiva del presente accordo, l'ente procederà ad una ulteriore verifica della rispondenza del proprio sistema di valutazione ai principi introdotti dal d. Lgs. n° 74/2017 e, se del caso, all'adeguamento del medesimo a questi ultimi.

L'ulteriore verifica concernerà, sempre con l'intento di assicurare la rispondenza delle decisioni assunte al proprio interno alle norme legali e contrattuali in materia, se la metodologia di valutazione utilizzata nelle annualità antecedenti consenta di associare i giudizi e/o i punteggi derivanti dall'applicazione della metodologia suddetta da un lato alle competenze (comportamenti organizzativi) agite e dall'altro ai risultati conseguiti (anche non solo individualmente), alla scala di punteggi che, l'ente dovrà introdurre per assegnare le posizioni economiche;

Laddove tale verifica si concluda nel senso di non rendere possibile l'attribuzione di progressioni economiche nell'annualità in corso, le risorse destinate a tale finalità non verranno utilizzate e saranno riportate, quale risorse variabili, al 2019, in modo da consentire – nell'ambito complessivo delle risorse disponibili - la realizzazione delle procedura per il riconoscimento, dal 1.1.2019, del beneficio economico in questione.

Letto, confermato e sottoscritto

Delegazione di parte pubblica:

PRESIDENTE: Dott.ssa Cristina Martelli

Dott.ssa Marzia Guardati

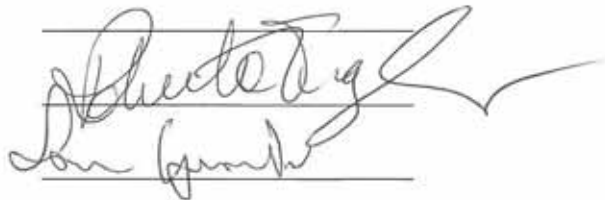


R.S.U. nelle persone di:

Faoro Maria Teresa

Tigli Roberta

Granata Laura



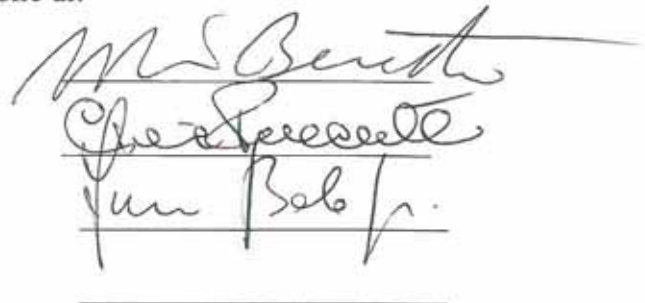
Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

C.G.I.L.-F.P

C.I.S.L.-F.P.S.

U.I.L.-F.P.L.

C.S.A.



Allegato A – delibera di Giunta n. 129 del 3/12/2018

ENTE CAMERA DI COMMERCIO DI PISA		RISORSE DECENTRATE COSTITUZIONE FONDO ANNUALITA' 2018	
RISORSE PARTE FISSA			
ARTICOLO 67 CCNL 21.5.2018		TIPOLOGIA	IMPORTO
A	COMMA 1	risorse indicate nell'art. 31, co. 2, ccnl 22.1.2004, riferite al 2017 (come certificate dal collegio dei revisori), comprensive di: - incrementi ex art. 32, co.1, stesso CCNL - (per le cciaa che avevano i parametri e lo hanno fatto) incrementi a) ex art. 32 cit., commi 4 e 7 (queste ultime se stanziare e non utilizzate, nel 2017, per finanziare alte professionalità; in tal caso vanno inserite nella sottostante lett. B); b) ex art. 4, comma 4, ccnl 9.5.2006 c) ex art. 8, comma 5, ccnl 11.4.2008 - risorse che hanno finanziato quote indennità comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) ccnl 22.1.2004 (n.b. si veda anche nota 2 per rila cessati ante 1.1.2017)	316.442,23
B	COMMA 1	(a detrarre) risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2017 per i titolari di p.o. e le a.p. (incluso lo 0,20% monte salari 2001 se destinato, come detto, alle alte professionalità) (1)	-114.330,53
		RIDETERMINAZIONE PER INCREM STIP DICH CONG. 14 CCNL 0205 - E 1 CCNL 08-09	12.804,90
		RIDUZIONE RIF FONDO 2011. Ricalcolo decurtazione del fondo collegata alla riduzione del personale in servizio, che secondo il calcolo della semisomma, è stata pari allo 0,8% rispetto al fondo 2010 rideterminato con l'inserimento degli incrementi stipendiali 1999 - 2009.	-102,44
E	IMPORTO UNICO CONSOLIDATO EX COMMA 1	risultante dalla differenza tra i due importi sovrastanti (E=A-B)	214.814,17
EE	COMMA 2 LETT. A)	(dal 2019) € 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015	
F	COMMA 2 LETT. B)	importo pari alle differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria (n.b. per incrementi fino al 31.3.2018 tener conto dei differenziali di cui alla colonna a sinistra della tabella C allegata al ccnl, dal 1.4.2018 di quelli di cui alla colonna a destra della medesima tabella)	4.809,40
G	COMMA 2 LETT. C)	importo integrale (13 mensilità) rila ed assegni ad personam corrisposti al personale presente nel 2017 e cessato entro il 31 dicembre di tale anno (2)	0,00

H	COMMA 2 LETT. E)	importi necessari, a regime, per trattamento accessorio personale trasferito, anche in ambito associativo o per delega/trasferimento di funzioni (necessario vi sia corrispondente riduzione delle risorse stabili presso enti di provenienza)	0,00
I	COMMA 2 LETT. G)	importo corrispondente a stabile riduzione delle risorse destinate alla corresponsione di compensi per lavoro straordinario	0,00
L	COMMA 2 LETT. H) E COMMA 5 LETT. A)	incremento risorse necessarie per salario accessorio e variabile di personale assunto su posti di nuova istituzione a seguito di rideterminazione della dotazione organica (n.b. diverse da quelle inglobate nell'importo unico di cui alla lett. A)	
LL	ART. 15, COMMA 7, CCNL 21.5.2018	incremento per effetto riduzione risorse destinate alle p.o.	10.680,89
		ulteriori risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
M	TOTALE RISORSE PARTE FISSA	(M=E+F+G+H+I+L+LL) dal 2019 + EE	230.304,45
	RISORSE PARTE VARIABILE (3)		
	ARTICOLO 67 CCNL 21.5.2018	TIPOLOGIA	IMPORTO
N	COMMA 3 LETT. A)	introiti acquisiti secondo la disciplina ex art. 43, co.4, l. n. 449/1997 (limiti procedurali e quantitativi previsti nello stesso articolo), secondo le causali introdotte da art. 4, comma 4, ccnl 5.10.2001	2.159,00
O	COMMA 3 LETT. B)	quota risparmi conseguiti e certificati per effetto di piani di razionalizzazione (art. 16 commi 4-6 d.l. 98/2011) riferiti all'annualità precedente ed in questa conclusi	
P	COMMA 3 LETT. C)	risorse previste da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale (compensi Istat, secondo le modalità di cui all'art. 70-ter)	
Q	COMMA 3 LETT. D)	frazioni r.a. personale cessato infrannualmente nel 2017, non corrisposte in tale anno (2)	
R	COMMA 3 LETT. E)	risparmio annuo una tantum accertato a consuntivo sul lavoro straordinario anno precedente	
S	COMMA 3 LETT. H) E COMMA 4	risorse fino ad un massimo dell'1,2% monte-salari 1997, dirigenza esclusa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa (eventualità verificata in sede di contrattazione integrativa)	18.616,86
T	COMMA 3 LETT. I) E COMMA 5 LETT. B)	risorse correlate ad obiettivi di ente, definiti in piano performance o altri strumenti programmazione (per le cciaa, in questa fase si veda il comma 10)	89.121,00
U	COMMA 3 LETT. K)	risorse necessarie a pagare il pro-rata del trattamento accessorio del personale trasferito in corso d'anno anche per delega/trasferimento di funzioni (necessario vi sia corrispondente riduzione delle corrispondenti risorse variabili presso enti di provenienza)	0,00
	ARTICOLO 68 CCNL 21.5.2018		

V	COMMA 1, ULTIMO PERIODO	quota risorse parte stabile (art. 67, commi 1 e 2) non utilizzate nell'anno precedente	7.597,34
Z	TOTALE RISORSE PARTE VARIABILE	(Z= SOMMA da N a V inclusi)	117.494,20
	DECURTAZIONI		
W	ART. 1, COMMA 456 l. n° 247/2013	importo pari alle riduzioni proporzionali operate, con riferimento all'anno 2014, per cessazioni di personale	
Y	ART. 1, COMMA 236 l. n° 208/2015	importo pari alle riduzioni proporzionali operate, con riferimento all'anno 2016, per cessazioni di personale (N.B. se non già assorbita negli importi esposti sub A) parte fissa)	
YY	ART. 67, COMMA 2, LETT. E) CCNL 21.5.2018	riduzione componente stabile per effetto di trasferimenti di personale ad altri enti	
YY Y	ART. 67, COMMA 3, LETT. K) CCNL 21.5.2018	riduzione componente variabile pro-rata per effetto di trasferimenti nell'anno di personale ad altri enti	
K	CONSISTENZA COMPLESSIVA FONDO CCI ANNUALITA' 2018 (totale risorse parte fissa+ totale risorse parte variabile-decurtazioni)		347.798,65
KK	AMMONTARE RISORSE DESTINATE NEL 2017 A PP.OO. E AA.PP.	importo di cui alla lett. B, risorse parte fissa	114.330,53
X	AMMONTARE RISORSE DESTINATE AL FONDO ANNUALITA' 2016 COSTITUENTI IL LIMITE NON SUPERABILE (ex art. 23, comma 2, d. lgs. n° 75/2017 ed art. 67, comma 7, ccnl)		430.613,44
	RIDUZIONE CONSISTENZA FONDO 2018 FINO A CONCORRENZA DEL FONDO 2016 (4)		4.145,10
	TOTALE RISORSE DESTINATE FONDO ANNO 2018 (5)		343.653,55