

COMUNE DI CRESPINA LORENZANA

Provincia di Pisa

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE COMUNE DI CRESPINA LORENZANA PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2015-2017 ED ECONOMICO PER L'ANNO 2016

Il giorno 29/11/2016 alle ore 16.00- ha avuto luogo l'incontro per la definitiva sottoscrizione del C.C.D.I. 2016 del personale dipendente del Comune di Crespina Lorenzana, tra:

COMUNE DI CRESPINA LORENZANA

Nella persona del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Renato Ricci SEGRETARIO Luca Melani
Emanuele Piccini ETANUELA RICCIOTTI
Alessandro Tamburi Daniela Taffucci
Angelo Coletti

R.S.U.

BRACCIO - MARINO
MAIOLINO CARMELA

I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS.

C.G.I.L. M.S. Zerotto PIRO BERRETTA
C.I.S.L. M. Maffei MARIA ANGELA CIAMP.
U.I.L. _____

PREMESSE

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Crespina Lorenzana, a tempo indeterminato, determinato e somministrato. L'accordo è valido per l'anno 2016 e comunque fino a nuova disciplina, e fatti salvi gli adeguamenti economici annuali che potranno intervenire anche in relazione alle esigenze di attuazione dei nuovi contratti nazionali. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

Art. 1 PRINCIPI GENERALI

Il Comune di Crespina Lorenzana promuove il merito attraverso l'utilizzo di sistemi premianti, incentrati su logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performances attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera. Il sistema di incentivazione comprende tutti gli strumenti materiali ed immateriali finalizzati alla valorizzazione del personale.

Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.D.I. si fa riferimento all'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi vigente e alla deliberazione della Giunta dell'Unione Valdera n. 49 del 20.05.2011 avente ad oggetto "Sistemi permanenti di valutazione dei dipendenti e dirigenti/P.O. dell'Unione Valdera e dei Comuni aderenti alla gestione associata dei controlli interni. Approvazione".

ART. 2 DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo integrativo aziendale di lavoro concerne il periodo 01.01.2015 al 31.12.2017, esclusivamente per la parte normativa, mentre con riferimento alla parte economica le parti danno atto che è stata totalmente erogata quella riferita all'anno 2015 e parzialmente quella riferita all'anno 2016.

Le parti danno atto che il presente contratto collettivo è valido fino a successiva contrattazione, fatte salve le clausole e eventuali adeguamenti che potranno intervenire con la contrattazione collettiva nazionale.

Gli effetti del presente contratto e le procedure in esso contenute decorreranno dal giorno successivo alla data di stipula salvo diversa prescrizione prevista dal contratto medesimo. Gli Uffici preposti applicheranno quanto previsto senza necessità di ulteriori autorizzazioni da parte dell'organo di governo.

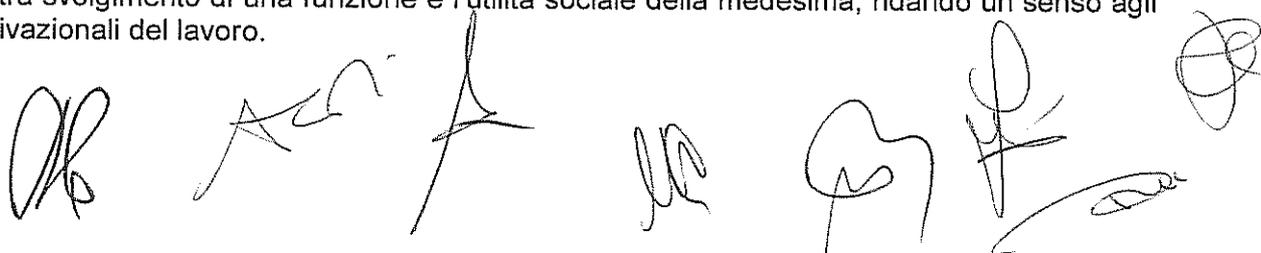
La parte economica, relativa alla composizione del fondo di cui all'art 15 del CCNL, alla individuazione delle economie, dei risparmi di gestione e delle risorse aggiuntive, sarà rideterminata annualmente.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

ART. 3 OBIETTIVI DEL NEGOZIATO

Le parti si danno il comune obiettivo di coniugare il miglioramento della funzionalità dei servizi, della loro rispondenza sul territorio con una sempre più crescente valorizzazione del lavoro e con una migliore utilizzazione della risorsa lavoro.

Si deve restituire al lavoro pubblico il valore della pubblica funzione ricostruendo un nesso indivisibile tra svolgimento di una funzione e l'utilità sociale della medesima, ridando un senso agli aspetti motivazionali del lavoro.



ART. 4 PARI OPPORTUNITA'

- 1) Le parti, viste le norme vigenti, individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive:
 - a) flessibilità degli orari di lavoro per i lavoratori con carichi familiari, con figli minori in rapporto agli orari dei servizi sociali, e nelle fruizione del part-time;
 - b) diffusione a tutti i dipendenti della dichiarazione di principio e del codice di condotta contro le molestie sessuali sul lavoro;

ART.5 CRITERI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

A. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, organizzazione dei servizi con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori;

B. Compensi per produttività e/o premialità individuale e organizzativa (incentivi) - al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, Valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite;

C. Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) - al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate.

D. Indennità di comparto - al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di iscrizione del personale dipendente.

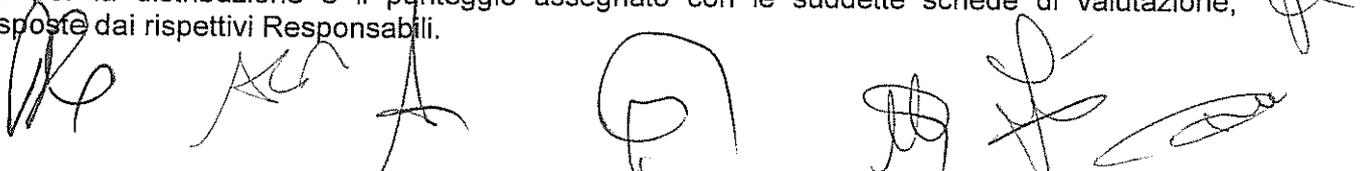
ART. 6 PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA

I criteri per la assegnazione delle risorse a titolo di produttività sono improntati alla premialità, al riconoscimento del merito e alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale e organizzativa.

Per l'erogazione dei compensi di cui all' art.17, c.2, lett a) del C.C.N.L. 1.4.1999 e successive modifiche ed integrazioni, diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, sono destinate le risorse di cui all'art. 15, escluse le somme utilizzate per le finalità di cui all'art.17, c.2, lett. b), c), d), e), f), g) e i).

Il sistema di valutazione del personale dipendente e le relative schede di valutazione sono quelli adottati con Deliberazione della Giunta dell'Unione Valdera n. 49 del 20.05.2011.

Per quanto riguarda la distribuzione delle risorse che gravano sul fondo 2016 il criterio che si adotta per la distribuzione è il punteggio assegnato con le suddette schede di valutazione, predisposte dai rispettivi Responsabili.



La quota individuale di premio si ottiene con la seguente procedura:

1 – si divide il fondo di finanziamento per il totale dei punteggi ottenuti da tutti i dipendenti con le schede; si ottiene così il valore effettivo di un singolo punto di valutazione;

2 – si moltiplica il valore di un punto per il punteggio ottenuto da ogni singolo dipendente: si otterrà così la quota individuale di premio.

Hanno diritto di ricevere la produttività ordinaria i dipendenti a tempo indeterminato o con contratto a termine/flessibile che abbiano effettivamente prestato servizio per almeno 6 mesi continuativi nell'Area assegnata (si considerano anche i servizi prestati presso altre Pubbliche Amministrazioni), a conclusione del periodico processo di valutazione.

Per i dipendenti con un regime ad orario ridotto (part-time di tipo orizzontale, verticale o misto, comandi, ecc.), valutando che gli obiettivi assegnati sono riproporzionati in base all'attività ridotta prestata, il punteggio del singolo dipendente sarà rapportato proporzionalmente allo stesso regime orario. Analogamente si procederà in caso di assenza protratta nel tempo, superiore a 3 mesi nell'anno di riferimento, con esclusione dell'astensione obbligatoria per maternità, infortunio sul lavoro e assenze per malattia per cui vengano certificate terapie con farmaci salvavita purchè sia stata svolta attività lavorativa valutabile.

Le eventuali economie determinatesi vanno a costituire incremento del fondo per l'anno successivo e sono vincolate all'utilizzo per la produttività di cui al presente punto.

La scheda di valutazione viene inserita nel fascicolo personale del dipendente.

ART. 7 PARTICOLARI RESPONSABILITA' (ART 36 Ccnl 2004 ex art 17 c. 2 lettera F)

Riferendosi alle caratteristiche dell'assetto organizzativo dell'ente, ciascun responsabile di servizio può individuare incarichi di particolari responsabilità per dipendenti di categoria, B,C,D, cui sia affidato l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità, o che operano in situazioni che richiedono l'attivazione di particolari professionalità tecniche (iscrizione in albi), con ampi margini di autonomia lavorativa, con l'assunzione di atti aventi rilevanza esterna, in corrispondenza di esigenze organizzative dei servizi, e comunque nel rispetto delle mansioni previste dalla categoria di appartenenza.

Tali livelli di complessità e responsabilità vengono individuati, nel rispetto del limite del budget disponibile, con atto del Responsabile di Servizio che consiste in un provvedimento di assegnazione di alcune delle competenze inerenti le loro funzioni con cui si individua altresì il periodo di effettivo esercizio della particolare responsabilità.

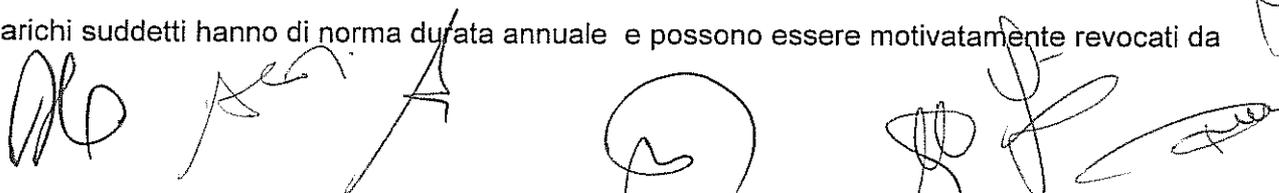
I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno di norma cadenza annuale e decadono automaticamente al 31 dicembre di ogni anno solare. Ciascun dirigente/responsabile può prevedere anche l'attribuzione di specifiche responsabilità per periodi inferiori ad un anno in ragione delle esigenze di servizio, in tal caso il compenso annuo erogabile sarà parametrato al periodo di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità. La decorrenza e la durata saranno determinate con provvedimento del responsabile di area. Nei casi di maternità, compreso il periodo di astensione facoltativa, infortunio sul lavoro e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della correlata indennità.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato:

-in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;

-in conseguenza all'accertamento di gravi inadempienze da parte dell'incaricato;

Gli incarichi suddetti hanno di norma durata annuale e possono essere motivatamente revocati da



parte dei Responsabili dei Servizi, oltre che per evidenti motivi di cessazione o mobilità del soggetto incaricato, per ragioni organizzative di varia natura (tra cui l'oggettiva decadenza della ragion d'essere dei compiti che costituiscono il nucleo di attività comportanti responsabilità), per insufficiente corrispondenza del titolare alle esigenze di impegno professionale poste dai compiti assegnati o per mancato rispetto di direttive superiori, secondo quanto potrà essere esplicitato dai responsabili di riferimento.

L'importo delle indennità è definito in misura massima di € 2.500,00 e la corresponsione è determinata in base alla complessità dei procedimenti assegnati dal responsabile di area sulla base di quanto disposto dal Regolamento che disciplina il conferimento di particolari responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera f. La determina di conferimento di particolari responsabilità individuerà il periodo di corresponsione dell'indennità che dovrà coincidere con il periodo di effettiva attribuzione delle funzioni.

In sede di liquidazione si terrà peraltro conto dei tempi di effettiva attribuzione ed effettivo esercizio degli incarichi nel corso di ciascun anno, nonché di quanto prescritto dall'art. 71 c. 1 L. 133/08 (assenza per malattia).

ART. 8 SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART 36 Ccni 2004 comma 2)

L'indennità può essere riconosciuta, nei limiti delle disponibilità finanziarie e della contrattazione decentrata a:

- ufficiali di stato civile e anagrafe ed elettorale (se le stesse funzioni sono svolte dallo stesso dipendente, verrà riconosciuta una sola indennità, senza possibilità di cumulo)
- archivisti informatici
- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico (URP)
- formatori professionali
- funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori
- addetti ai servizi di protezione civile

nella seguente misura economica: le indennità saranno pari ad € 300 lordi annui.

Si concorda che ove differenti funzioni sopra elencate siano svolte dallo stesso dipendente, allo stesso potrà essere riconosciuta una sola indennità, senza possibilità di cumulo.

Si concorda che, ove la stessa funzione sia svolta in prevalenza da un solo dipendente, e solo in modo marginale, legato a ragioni di funzionalità dell'ufficio, sia stata attribuita anche ad altri dipendenti, l'indennità potrà essere riconosciuta ad un solo dipendente per ufficio, coincidente con il dipendente che esercita le funzioni in via principale.

Si concorda che eventuali cumuli di indennità, anche a carattere diverso da quelle menzionate al presente articolo, dovranno essere stabilite anno per anno in sede di contrattazione decentrata.

ART. 9 DISAGIO

Si riconoscono le indennità in argomento al fine di compensare l'esercizio di attività svolte dal personale (sia di ruolo che a quello assunto con contratto a termine/flessibile) inquadrato nelle categorie ABC in condizioni particolarmente disagiate, secondo le previsioni di cui all'art. 17 c. 2 lett. e) CCNL del 1/4/99, che si trovi collocato in specifiche condizioni di lavoro che richiedono impegno e gravosità operativa e si ricollega, dunque, a particolari modalità della prestazione lavorativa che differenziano – a parità di profilo professionale – le condizioni lavorative di alcuni dipendenti da tutti gli altri di uguale professionalità.

Si tratta dunque di un maggiore onere che viene sopportato dal dipendente non in virtù degli adempimenti connessi alla propria figura professionale, ma per lo specifico e differenziato tipo di impiego che concretamente viene disposto dall'Amministrazione, ovvero in quelle situazioni caratterizzate da particolari modalità e condizioni della prestazione lavorativa.



L'indennità mensile è fissata in Euro 29,16 lordi e verrà corrisposta, dietro attestazione del Responsabile del Servizio, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:

- 1 – esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, es. orario frazionato, orario plurisettimanale, ecc.)
- 2 – esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica, ecc.);
- 3- esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con scadenze periodiche e cicliche irrinunciabili
- 4 - esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi di relazione con il pubblico obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità (es.: tributi, anagrafe, ufficio scuola, urbanistica, suap)
- 5 - esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio (sede di Lorenzana).

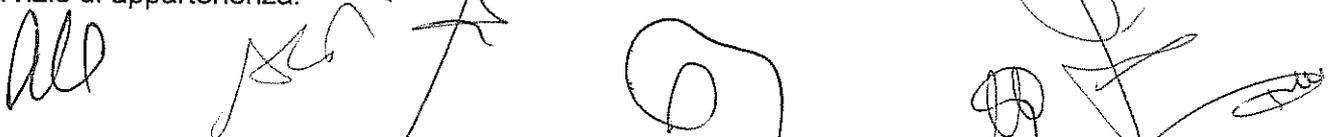
Tale indennità sarà corrisposta in misura proporzionale per i dipendenti che hanno un orario di lavoro part-time (l'indennità mensile viene ricondotta ad oraria dividendo la stessa per 156, come divisore definito dal c. 3 dell'art. 52 del C.C.N.L. del 14.09.2000).

ART.10 RISCHIO

Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono individuate così come segue:

- Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi in generale, autotreni, autoarticolati, scuolabus, autocarri, mezzi fuoristrada, ruspe e comunque mezzi meccanici, autoveicoli ed altri mezzi per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico merci;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composto derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- Prestazioni di lavoro che comportano in maniera diretta e continuativa la rimozione o seppellimento di salme ;
- Prestazioni di lavoro che comportano, in maniera diretta e continua attività di manutenzione e di muratura in generale comprensiva di quelle svolte su impalcature, su tetti di edifici o con rischio derivato dal contatto di sostanze tossiche o nocive, rifiuti organici o altro;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, rimozione e seppellimento salme;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavi porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine;
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari;
- Prestazioni di lavoro di vigilanza sul territorio che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'inquinamento atmosferico ed acustico;
- Prestazioni di lavoro che comportano l'uso di utensili e attrezzi da cucina.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni sopraindicate compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio e indipendentemente dalla categoria di appartenenza, un'indennità mensile di € 30,00. La relativa liquidazione avviene mensilmente, dietro attestazione del Responsabile di Servizio di appartenenza.



Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse di cui all'art. 15 del C.C.N.L. dell'1/4/1999.

I Responsabili provvederanno alla individuazione dei dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano la corresponsione dell'indennità di rischio.

ART.11 MANEGGIO VALORI

Al personale adibito in via continuativa in servizi che comportano maneggio valori di cassa viene riconosciuta una indennità che varia proporzionalmente al valore medio mensile dei valori maneggiati, secondo la tabella di seguito riportata, ricordando che il valore medio dei valori trattati si riferisce all'entità dell'intero maneggio effettuato nel servizio preso in considerazione.

Valore medio mensile trattato	Indennità giornaliera
Fino a 6.000 €	€ 1,00
Oltre 6.000 €	€ 1,55

ART. 12 COMPENSI PER PRESTAZIONI E RISULTATI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 15 c. 1 lett.d e k e art. 17 c. 2 lett. g)

Si richiamano di seguito le forme di incentivazione previste ed attivabili per espressa previsione da parte di disposizioni di legge, le quali dunque consentono contrattualmente di attivare risorse da destinare al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane:

1) Compensi per le progettazioni e pianificazioni ex d.lgs. 50/2016 (codice dei contratti pubblici).

2) Compensi per attività di recupero Imposta Comunale sugli Immobili (d. lgs. 504/1992)

ART. 12 CONTRATTI INDIVIDUALI

Per ogni nuova assunzione a tempo determinato ed indeterminato occorre procedere alla stipula del contratto individuale che dovrà contenere:

- categoria di appartenenza, profilo e tipologia della mansione
- orario e luogo di lavoro
- tipologia di assunzione
- tutti gli aspetti economici: stipendio, indennità, riconoscimenti economici in generale.

Le parti danno atto che una " bozza – tipo " del contratto individuale di lavoro, dovrà essere trasmessa alla RSU aziendali, in tempo utile per eventuali osservazioni.

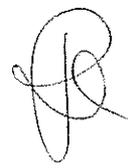
Il contratto individuale sarà firmato solo dopo la definizione dei profili professionali comprensiva delle operazioni relative alla individuazione dei nuovi profili.

ART. 13 CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

13.1. POLITICHE DEGLI ORARI

Costituisce una grande opportunità per la regolamentazione generale degli orari dei servizi e di lavoro del personale dipendente.

In merito a questa materia le parti concordano che in prima istanza si procede alla verifica sugli orari dei servizi.



13.2. ORARIO DI LAVORO

L'orario contrattuale di lavoro dei dipendenti e'è di 36 ore settimanali con esclusione di quanto previsto dall'art. 22 del CCNL del 01.04.1999 (35 ore medie settimanali con un progressivo raggiungimento delle stesse, per i dipendenti che svolgono prestazioni in servizi soggetti a turnazione) – articolato nel rispetto delle esigenze dei servizi e dell'utenza. Si da atto che alla data attuale non esistono dipendenti svolgenti funzioni di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999.

Per la disciplina dell'orario di lavoro si fa riferimento al Regolamento Uffici e Servizi approvato con deliberazione di Giunta comunale.

13.3. REPERIBILITA'

Per la disciplina di questa materia, e fino a nuova definizione, si fa riferimento alle norme contrattuali in vigore.

Potrà essere attivato il servizio di pronta reperibilità per esigenze di protezione civile nei periodo novembre – marzo su sette giorni settimanali e per 12 ore relativamente a n. 1 addetto da individuarsi tra i servizi esterni e/o di vigilanza.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized signature on the left, a signature with 'ACG' above it in the center, and several other signatures on the right.



Comune di Crespina Lorenzana

Provincia di Pisa

**FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE
2016**

(Handwritten signatures)

ALLEGATO A: COSTITUZIONE FONDO

	2015	Prev. 2016
Rif. Art. 14 comma 3 (per la quota di riduzione stabile) e 4, CCNL 01/04/99 Riduzione 3% dello straordinario per finanziare l'ordinamento professionale	1.849,51	1.849,51
Rif. Art. 15, comma 1 lett. a) CCNL 01/04/1999 Fondo consolidato 1998 (art. 31, comma 2, CCNL 1994/1997 lett. b), c), d), e) nonché le competenze economiche accessorie già destinate al personale delle ex VII e VIII qualifiche che risulti titolare di posizioni organizzative (art. 31, comma 2, CCNL 1994)	46.319,40	46.319,40
Rif. Art. 2 comma 2 CCNL 16/07/1996 (ove non ricompresi nel precedente)	-	-
Incremento fondo pari a 0,021% m.s. 1995 oltre ad un ulteriore incremento, con decorrenza 01/01/1998 in ragione pari a 0,25% m.s. 1995	-	-
Rif. Art. 15 comma 1 lett. b) CCNL 01/04/1999 Risorse aggiuntive anno 1998 destinate al trattamento economico accessorio 0,5% m.s. 1993 (art. 32 CCNL 06/07/1995 e 0,6% m.s. 1995 (art. 3 CCNL 16/07/1996)	1.549,37	1.549,37
Rif. Art. 15 comma 1 lett. c) CCNL 01/04/1999 Risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio anno 1998	-	-
Rif. Art. 15 comma 1 lett. f) CCNL 01/04/1999 Risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 2 comma 3 del D.Lgs. 29/93 ovvero riassorbimento dei trattamenti economici differiti dal CCNL	-	-
Rif. Art. 15 comma 1 lett. g) CCNL 01/04/1999 Risorse già destinate per l'anno 1998 al pagamento del livello economico differenziato	7.788,18	7.788,18
Rif. Art. 15 comma 1 lett. h) CCNL 01/04/1999 Risorse destinate all'indennità di direzione e di staff ex VIII q.f. (L. 1.500.000)	3.098,74	3.098,74
Rif. Art. 15 comma 1 lett. i) CCNL 01/04/1999 Risorse derivanti dalla riduzione stabile di posti di organico del personale dirigenziale, sino ad un importo massimo dello 0,2 del monte salari annuo della stessa dirigenza	-	-
Rif. Art. 15 comma 1 lett. j) CCNL 01/04/1999 0,52% monte salari 1997, esclusa quota dirigenza	684,94	684,94
Rif. Art. 15 comma 1 lett. l) CCNL 01/04/1999 Somme connesse al trattamento accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito di decentramento e delega funzioni	-	-
Rif. Art. 15 comma 5 CCNL 01/04/1999 Effetti connessi ad incrementi stabili delle dotazioni organiche o di processi di riorganizzazione sia in caso di attivazione di nuovi servizi anche finalizzati ad un'accrescimento di quelli esistenti - Incremento dotazioni organiche - Riorganizzazione del lavoro - Attivazione nuovi servizi - Processi di riorganizzazione - Altri (specificare)	7.728,73	7.728,73
Rif. Art. 4 commi 1 e 2 CCNL 05/10/2001 c. 1: Incremento risorse decentrate pari all'1,1% monte salari 1999, esclusa quota relativa alla dirigenza c. 2: Retribuzione Individuale di anzianità ed assegni ad personam in godimento del personale comunque cessato a far data 1.1.2000	6.703,59	8.703,59
	5.851,57	5.851,57
SUB TOT	83.574,03	83.574,03
Dichiarazione Congiunta n. 18 CCNL 22.1.2004 RIA ed Assegni ad personam personale cessato dopo il 2004	7.998,54	7.998,54
Rif. Art. 14 comma 3 (per la quota di riduzione stabile) e 4, CCNL 01/04/99 Riduzione 3% dello straordinario per finanziare l'ordinamento professionale		

Riduzione 3% dello straordinario per finanziare l'ordinamento professionale

Rif. Art. 29 commi 2 e 5 e dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22/01/2004 Integrazione nell'ambito del fondo degli importi pari al nuovo differenziale retributivo fra posizioni economiche del vigente contratto nazionale rispetto a quello precedente per tutto il personale + il personale assunto o riclassificato tramite progressi	1.994,66	1.994,66	
Rif. Art.34 comma 4 CCNL 22/01/2004 Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale	2.626,83	2.626,83	
Rif. Art.32 comma 1 e dichiarazione congiunta n. 20 CCNL 22/01/2004 Incremento di un importo pari allo 0.62% monte salari 2001	4.929,30	4.929,30	
Rif. Art.32 comma 7 CCNL 22/01/2004 Incremento di un importo pari allo 0.50% del monte salari 2001 nel rispetto dei criteri specificati per i diversi enti del Comparto (esclusi enti in dissesto e/o squilibrio finanziario)(spese personale inf. 39% entrate correnti)	3.975,24	3.975,24	
Rif. Art.32 comma 7 CCNL 22/01/2004 Ulteriore incremento dello 0.20% del monte salari 2001 valorizzazione delle alte professionalità (esclusi enti in dissesto e/o squilibrio finanziario)	-	-	
Risorse con carattere di certezza, st			
Rif. Art.4 comma 1 CCNL 09/05/2006 Incremento 0,5% del M.S. 2003 (Rapporto Spesa di personale/Entrate correnti =< 39% anno 2006, escluso dirigenza)	4.602,90	4.602,90	
Rif. Art.8 comma 2 CCNL 11/04/2008 Incremento 0,6% del M.S. 2005 (Rapporto Spesa di personale/Entrate correnti =< 39% anno 2008, escluso dirigenza)	575,39	575,39	
TOTALE	110.276,89	110.276,89	
Rif. Art. 48 comma 3 CCNL 14/09/2000 Risorse aggiuntive nel limite massimo del 2% M.S. 1999			
Rif. Art.15 comma 1 lett. d) CCNL 01/04/1999 Attuazione art. 43 legge 449/1997	-	-	
Rif. Art.15 comma 1 lett. e) CCNL 01/04/1999 Economie conseguenti alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale	-	-	
Rif. Art.15 comma 1 lett. K) CCNL 01/04/1999 Risorse previste da specifiche disposizioni di leggi (nazionali o di livello regionale) e finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale			
Premio dell'efficienza anno (compresi oneri riflessi)			
art. 113 D.Lgs. 50/2016			2.000,00
art.208 del D.Lgs.285/1992 C.D.S. compresi oneri riflessi			6.615,00
Rif. Art.15 comma 1 lett. m) CCNL 01/04/1999 Gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario anno 2015	1.069,74	1.069,74	419,32
disciplina per le Camere di Commercio in condizioni di equilibrio finanziario			
Rif. Art.15 comma 2 CCNL 01/04/1999 Integrazione risorse decentrate fino al 1.2% del monte salari 1997 da destinare a specifici obiettivi di produttività e qualità (M.S. 1997 = € 644.069,06)	9.325,11	9.325,11	
Rif. Art. 15 comma 5 CCNL 01/04/1999 Effetti NON connessi ad incrementi STABILI delle dotazioni organiche o di processi di riorganizzazione sia in caso di attivazione di nuovi servizi anche finalizzati ad un'incremento di quelli esistenti	1.560,00	1.560,00	
- Incremento dotazioni organiche			
Risorse con carattere di eventualità e variabilità			

ALLEGATO B : DESTINAZIONE FONDI

DESCRIZIONE	2015		Prev. 2016	Rif. Bilancio
	Definitivo	9.636,92	10.056,24	1 - 323/2
FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO				
<i>economie da riportare per fondo straordinario</i>				
	419,32			

FONDO POLITICHE SVILUPPO RISORSE E PRODUTTIVITA'	143.768,18
	152.393,98

Importi per valorizzazione alte professionalità	-			1-323/1 Congelato
Finanziamento ex L.E.D. su Bilancio				Gen. Int. 1
Compensi finanziati da specifiche disposizioni di legge				
- Recupero I.C.I. (compresi oneri riflessi)	10.000,00	10.000,00		1 - 172/4 1-172/6 7-202/0
Incentivazione per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016)		2.000,00		
Premio dell'efficienza anno (compresi oneri riflessi)				1-323/1 1-323/3 7-354/1
Progetto vigili - art.208 D.Lgs.285/1992 - C.D.S.	6.615,00	6.615,00		1-440/4 1-440/1 7-497/0
Compensi finanziati dall'Amministrazione				
Art. 15 comma 5 CCNL 01/04/1999				
Reperibilità operai Novembre-Marzo		1.560,00		1-323/1
Finanziamento indennità funzionali				Gen. Int. 1
Art. 17 comma 3 C.C.N.L. 01.04.1999				
Fondo per posizioni organizzative				
(importo corrispondente a ex quote salario accessorio)				
Compensi per produttività collettiva (SCHEDE)	22.892,23	25.972,67		1-323/1
Art. 17 comma 2 lett. a) C.C.N.L. 01.04.1999 Finanziato risorse fisse				
Compensi per produttività collettiva (1,2% ex art. 5 comma 5)- SCHEDE	23.942,09	13.316,29		1-323/1
Art. 17 comma 2 lett. a) C.C.N.L. 01.04.1999 (schede) Risorse Variabili				
Compensi compiti con specifiche Responsabilità (Cat. B-C-D)	19.196,05	17.500,00		1-323/1
Art. 17 comma 2 lett. f) C.C.N.L. 01.04.1999 Parte fissa				
Art. 17 comma 2 lett. f) C.C.N.L. 01.04.1999 Parte Variabile				
(particolari responsabilità) RISPARMIO DA RIPORTARE SU PARTE VARIABLE				1-323/1
Compensi con Delega di Funzioni (Cat. D)				
Art. 17 comma 2 lett. f) C.C.N.L. 01.04.1999 Parte fissa				1-323/1 (4 Deleghe)*

DESCRIZIONE	2015		Prev. 2016	Rif. Bilancio
	Definitivo			
Art. 17 comma 2 lett. d) C.C.N.L. 01.04.1999				
- Turno, Reperibilità, Maggiorazione Festivo	1.497,37	1.650,00		
- Rischio	4.864,00	4.700,00		
- Maneggio Valori	758,05	1.000,00		1 - 323/1
- Disagio	2.780,88	3.000,00		
- Disagio - adeguamento del 40% in base C.C.D.I. anno 2006	-	-		
Indennità per incarichi formali (max € 300,00 cadauno)				
art. 17 comma 2 lettera i) conl 01.04.1999 (Art. 36 c. 2 C.C.N.L. 22/01/2004)	300,00	300,00		1 - 323/1
Indennità di comparto				
Art. 33 comma 2 C.C.N.L. 22/01/2004	16.672,12	16.849,89		Gen. Int. 1
Progressioni a regime (compreso Funzionari)	39.304,33	39.304,33		Gen. Int. 1 (All. C)
Fondo per nuove progressioni	-	-		1-323/1
TOTALE	148.822,12	143.768,18		
DA DESTINARE	3.571,86	-		
Utilizzo Risorse Stabili	110.276,89	110.276,89		110.276,89
Utilizzo Risorse Variabili	42.117,09	33.491,29		33.491,29
Disponibilità	-	-		-
Vincolato	-	-		-
da utilizzare (per Istituti Fissi o Variabili)	-	-		-

Provenienti da Risorse stabili	-
Provenienti da Risorse variabili	-
Totale	-

Rif. Art. 29 commi 2 e 5 e dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22/01/2004

ALLEGATO A

Dipendenti	Cl.	01/01/2002	01/01/2003	01/01/2006	01/02/2007	01/01/2009	Differenziale	Mensilità	2015
PARDINI GIACOMO	D5	50,82	56,46						
	D3	46,05	51,16						
		4,77	5,30				10,07	13	130,91
CERRETINI ROBERTO	D5	50,82	56,46	106,26	103,8	70,50			
	D3	46,05	51,16	106,26	103,8	70,50			
		4,77	5,30	0,00	0,00	0,00	10,07	13	130,91
GALLETTI STEFANO	D5	50,82	56,46	106,26	103,8	70,50			
	D3	46,05	51,16	106,26	103,8	70,50			
		4,77	5,30	0,00	0,00	0,00	10,07	13	130,91
RICCOMI EMANUELA	D5	50,82	56,46	106,26	103,8	70,50			
	D3	46,05	51,16	106,26	103,8	70,50			
		4,77	5,30	0,00	0,00	0,00	10,07	13	130,91
NICCOLINI LEONARDO	D4	48,33	53,70	106,26	103,80	70,50			
	D1	39,80	44,40	95,33	94,00	64,00			
		8,53	9,30	10,93	9,80	6,50	45,06	13	585,78
SARDELLI LINDA	C1								
GIORGI ANTONELLA	C1	0,00	0,00						
							0,00	13	0,00
MOLESTI VALERIANO	D3	0,00	0,00						
	D1	46,05	51,16	106,26	103,8	70,50			
		39,80	44,40	94,91	94,00	64,00			
CORSI ELENA	D1	6,25	6,76	11,35	9,80	6,50			
							40,66	13	528,58
GIAMPIERI SONIA	C5 dal 1/4/2004	0,00	0,00						
	C1	39,83	44,26	96,87	95,00	64,40			
		36,50	40,61	90,00	91,00	63,20			
GALEASSI LUCIA	C1	3,33	3,65	6,87	4,00	1,20			
		36,26	40,29				19,05	10,83	206,38
		34,30	38,20						
ZIANNI MARCO	C1	1,96	2,09						
								13	0,00
MACELLONI DANIELA	C1	0,00	0,00						
							0,00	13	0,00
MANNARI FABIO	D1	0,00	0,00						
							0,00	13	0,00
MELANI LUCA	D1	0,00	0,00						
							0,00	13	0,00
COVIELLO CATUSCIA	D1	0,00	0,00						
							0,00	13	0,00
NOVELLI GABRIELE	C5 dal 1/4/2004	0,00	0,00						
	C1	39,83	44,26	96,87	95,00	64,40			
		36,50	40,61	90,00	91,00	63,20			
BRACALONI MASSIMO	C4	3,33	3,65	6,87	4,00	1,20			
	C1	39,83	44,26	92,63	92,00	63,60			
		36,50	40,61	90,00	91,00	63,20	19,05	13	247,65
BIENTINESI CARLO in pensione dal 1/10/2010	B7 dal 1/2/2004	3,33	3,65	2,63	1,00	0,40			
	B3	36,26	40,29	91,43	92,00	63,60			
		34,30	38,20	77,58	81,40	52,60	11,01	13	143,13
		1,96	2,09	13,85	10,60	11,00			

	2010	2014
STABILI		
TOTALE RISORSE STABILI soggette a riduzione	112.671,33	109.817,34

Riduzione Art. 9 comma 2bis del DI n. 78/2010 2011

VARIABILI		
TOTALE RISORSE VARIABILI soggette a riduzione	50.542,75	19.463,61

Riduzione Art. 9 comma 2bis del DI n. 78/2010 2011

TOTALE FONDO	163.214,08	129.280,95
---------------------	-------------------	-------------------

Calcolo dipendenti anno 2010 compreso resp. dei servizi		
dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 01/01/2010 (27+7)	34,00	
dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2010 (30+7)	37,00	
media aritmetica	35,50	

Calcolo dipendenti anno 2014 compreso resp. servizi		
dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 01/01/2014	33,00	
dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2014	32,00	
media aritmetica	32,50	
scostamento	3,00	
riduzione percentuale da apportare al fondo	-8,4507 %	

Calcolo riduzione del fondo 2016

totale fondo 2010	163.214,08
riduzione	- 13.792,74
limite fondo 2010 adeguato alla riduzione del personale	149.421,34

RIDUZIONE (solo se il limite del fondo 2010 è minore del fondo 2014)
 Pertanto il fondo 2016 non viene decurtato di alcun importo, così come previsto dalla
 Circolare n. 20 dell'8 Maggio 2015

LEGENDA 2016 PARTE FISSA

va indicato l'importo annuo della rita e ass.personam del personale cessato dal 1/01/2000 in poi, l'importo non è annuo se un dipendente cessa in corso di anno, non vanno aggiunti i riporti degli anni precedenti.

1	Ciangherotti	30,03
	Testi	967,20
	Ciampi	628,81
	Maggini	59,93
	Storti	1.991,60
	Gallucci	602,03
	Pardini Giacomo	1881,62
	Natali Mauro	0,00
	Bientinesi Carlo	220,77
	Doveri Andrea	1.157,00
	Galeassi Lucia	459,55
	Totale	7.998,54

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a stylized signature in the center, and several other signatures on the right.

ALLEGATO C)	
FONDO PROGRESSIONI ORIZZONTALI	
IMPORTI NETTI ANNO 2015	
	IMPORTO ANNUALE
BRACALONI MASSIMO	€ 1.804,79
CAMARLINGHI LORELLA	€ 310,70
CERRETINI ROBERTO	€ 2.353,78
COLI ANGELO	€ 1.123,59
COVIELLO CATUSCIA	€ 1.123,59
DICIOTTI ALESSANDRO	€ 989,82
FRESCHI ANTONELLA	€ 310,70
GALLETTI STEFANO	€ 2.353,78
GIAMPIERI SONIA	€ 2.651,09
GROSSI ROSSANA	€ 1.067,30
LUPI STEFANO	€ 989,82
MAIOLINO CARMELA	€ 502,32
MANNARI FABIO	€ 1.123,59
MELANI LUCA	€ 1.123,59
MOLESTI VALERIANO	€ 3.435,64
NICCOLINI LEONARDO	€ 4.561,96
RICCOMI EMANUELA	€ 2.353,78
SALEPPICHI MASSIMO	€ 1.123,59
SARDELLI LINDA	€ 502,32
ANDREOZZI MARCO	€ 1.785,81
SALERNO SERGIO	€ 2.651,09
TAMBERI ALESSANDRO	€ 3.435,77
TAMPUCCI DANIELA	€ 1.123,59
MAZZONCINI TATIANA	€ 502,32
TOTALE	€ 39.304,33

		CREVIG VIGILI URBANI				
C1	C4	BRACALONI MASSIMO	10440.1	23.912,72	52,08	497,52
D1	D2	COLI ANGELO	10440.1	24.758,24	59,40	563,40
D1	D1	MATTEUCCI STEFANIA h. 30	10440.1	20.690,67	49,50	469,48
C1	C5	SALERNO SERGIO	10440.1	24.006,19	52,08	497,52
C1	C2	MAIOLINO CARMELA	10440.1	21.739,51	52,08	497,52
				115.107,33	265,14	2.525,44

		CRELPAN LL.PP. MANUTENZIONI				
C1	C1	CECCHINI ANTONELLA	10240.1	21.233,42	52,08	497,52
D1	D3	TAMBERI ALESSANDRO	10240.1	26.564,07	59,40	563,40
D1	D2	MANNARI FABIO	10240.1	24.234,60	59,40	563,40
				72.032,09	170,88	1.624,32

		CREURB URBANISTICA				
D1	D2	MELANI LUCA	11060.1	24.234,60	59,40	563,40

		CREVIA VIABILITA'				
B3	B6	DICIOTTI ALESSANDRO	10954.1	20.954,31	44,76	426,96
B3	B7	ANDREOZZI MARCO	10954.1	21.756,28	44,76	426,96
B3	B6	LUPI STEFANO	10954.1	20.894,38	44,76	426,96
				63.604,97	134,28	1.280,88

		CREPROT PROTEZIONE CIVILE				
D1	D2	SALEPPICHI MASSIMO	11152.1	24.234,60	59,40	563,40

		TRASPORTO SCOLASTICO				
33	B3	DUCCI LEONARDO (NO IRAP)	10638.1	19.897,15	44,76	426,96

		TEMPO DETERMINATO				
C1	C1	CARLO CARLONI	10321.1	21.233,42	52,08	497,52
31	B1	BRASCHI FABRIZIO (NO IRAP) - 8 MESI	10321.1	12.809,58	29,37	280,13
C1	C1	GORRERI MARINA 18 ORE - 6 MESI	10321.1	6.510,00	13,02	124,38
				34.043,00	81,45	777,65

		CRESEG SEGRETERIA				
IG	SG	MATTERA ROSANNA	10054.1	57.781,36		

TOTALI				836.008,84	1.770,63	16.849,89
---------------	--	--	--	------------	----------	-----------

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones below it.