



COMUNE DI ROCCAIONE

Provincia di Cuneo

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNI 2018/2020

L'anno **duemiladiciotto**, il giorno **diciannove** del mese di **dicembre**, nella residenza del Comune di Roccavione

TRA

la delegazione di parte pubblica costituita dal Segretario Comunale Dott.ssa RICCIARDI Francesca autorizzata con deliberazioni di Giunta Comunale n. 59 del 18.06.2018.

E

la delegazione di parte sindacale costituita da Landra Enrico, R.S.U..

Le parti come sopra rappresentate sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato personale dipendente – comparto enti locali – per l'anno 2018

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente C.D.I si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, dipendente del Comune di Roccavione.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n.165 del 2001.
3. Si dà atto che la dotazione organica del Comune al momento della stipula del presente contratto è quella risultante dall'allegato all'atto di deliberazione della Giunta Comunale n. 92 del 17.09.2018.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne ai sensi dei CCNL in data 21.05.2018 e precedenti il periodo 1 gennaio 2018 - 31 dicembre 2020 per la parte normativa ed economica, con la previsione di una negoziazione annuale dei criteri di ripartizione delle risorse accertate annualmente e fatti salvi

gli indirizzi di miglior favore previsti dal CCNL e dal presente contratto.

2. Gli effetti del presente contratto decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data della sottoscrizione e riguardano esclusivamente gli esercizi 2018/2020 (**dal 01.01.2018 al 31.12.2020**). Gli stessi effetti potranno essere confermati negli anni successivi in assenza di una nuova contrattazione decentrata.
3. Per tutto quanto non definito nel presente contratto, rimangono in vigore le disposizioni già concordate nel precedente contratto decentrato quadriennio normativo 2006/2009 e bienni economici 2006/2007 e 2008/2009 stipulato in data 05.07.2009 e successive appendici che continuano a rinnovarsi, anche se scadute, tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo decentrato integrativo.
4. Le parti si riuniranno nuovamente per gli esercizi 2019 e 2020 per negoziare i criteri di ripartizione delle risorse dell'apposito fondo accertate definitivamente nei rispettivi anni e per verificare i tempi e le modalità della avvenuta attuazione del presente contratto nell'esercizio precedente.
5. Le parti annualmente si riservano altresì di ulteriormente verificare, contrattare e rivedere il presente accordo sulle basi di eventuali indicazioni ed innovazioni derivanti dalla entrata in vigore di nuove norme previste dai CCNL di categoria e di attuazione del D.Lgs. 25.05.2017 n. 75 nel rispetto dei cui vincoli (in particolare art. 23 comma 2) è stato redatto.
6. Con il presente contratto sono interamente rispettate le limitazioni finanziarie imposte dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25.05.2017 n. 75.

Art. 3

Codice disciplinare e codice di comportamento

1. Le parti prendono atto dell'entrata in vigore del nuovo codice disciplinare prevista dall'art. 3 del CCNL 2006/2009 in data 11/04/2008 e da ultimo aggiornato ai sensi del D.Lgs. 25.05.2017 n. 75 dagli artt. 57/63 del CCNL 21/05/2018, pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella apposita sotto sezione del portale "amministrazione trasparente" nei termini stabiliti.
2. Le parti prendono altresì atto della avvenuta adozione del nuovo codice aggiornato di comportamento ex art. 54 D.Lgs. 165/2001 e DPR 62/2013, approvato con atto di deliberazione della Giunta comunale n. 55 del 30/12/2015 e pubblicato sul sito web comunale nella sezione "Amministrazione trasparente".

Art. 4

Permessi retribuiti

1. Ai sensi dell'art. 71 della Legge 06/08/2008 n. 133 tutte le tipologie di permessi retribuiti previste dalla vigente legislazione e contrattazione collettiva con fruizione alternativa in ore o in giorni, dovranno essere quantificate, entro i limiti massimi di assenza, esclusivamente ad ore.

Art. 5

Costituzione delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate stabili previste per il triennio 2018/2020 sono costituite sulla base dell'importo consolidato, delle stesse risorse, certificato nel 2017 ai sensi dell'art. 31, comma 2 del CCNL 22.01.2004 (con gli incrementi di cui agli art. 4 comma 1 del CCNL 09.05.2006,

di un ulteriore importo pari allo 0,50% del monte salari - esclusa la dirigenza - riferito all'anno 2003, e 8 comma 2 del CCNL 11/04/2008, di un ulteriore importo pari al 0,60% del monte salari - esclusa la dirigenza - riferito all'anno 2005). Non occorre, in assenza di tale casistica, la riduzione prevista dell'art 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 (riduzione proporzionale minor personale). A tale importo netto vanno sommate, nel 2018, in parte a solo titolo figurativo per il rispetto del limite di spesa 2016 (art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017), le risorse di cui all'art. 67 comma lettere b (differenziale retributivo posizioni economiche per maggiori incrementi da CCNL 2016/2018), c (retribuzioni di anzianità e ad personam dipendenti cessati) ed a (incremento di € 83,20 per unità di personale) del CCNL 2016/2018, con decorrenza quest'ultima dal 2019. L'importo richiamato dall'art. 67 comma 1 del CCNL 2016/2018, relativo alle risorse di cui all'art. 32 comma 7 del CCNL 2004 (0,2% monte salari 2001 per incarichi di alta professionalità) non è previsto non essendo previste in organico tali figure.

2. Si dà atto che la spesa del personale al 31.12.2017 è risultata inferiore al 39% delle entrate correnti comunali.
3. Le risorse decentrate variabili previste per il triennio 2018/2020
 - sono costituite dall'importo previsto nel solo 2018 ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera c, del CCNL 2016/2018 per funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. 50/2016 (che dal 2018 sono escluse dal vincolo in materia di trattamento economico accessorio);
 - sono incrementate, come negli esercizi precedenti, di un importo pari all'1,2% del monte salari 1997 (art. 67 comma 4 del CCNL 2016/2018 che conferma l'art. 15 comma 2 del CCNL 1999. Anche tale importo è soggetto alle riduzioni previste dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 (rispetto limite massimo di spesa sostenuta 2016) pertanto è stato possibile incrementare tale voce solo di Euro 1.536,40 anziché di Euro 2.263,97.
4. L'Ente non incrementa le risorse variabili previste dall'art. 15, c. 5, del CCNL. 01.04.1999, ora art. 67 comma 5 lettera b del CCNL 2016/2018 (attivazione di nuovi servizi ed all'accrescimento di quelli esistenti) ai fini del rispetto del limite massimo di spesa sostenuta nel 2016..
5. Ai fini degli incrementi indicati nel presente articolo ai commi 1/4 si dà atto altresì che il Comune non risulta dissestato o strutturalmente deficitario ed ha rispettato le limitazioni in materia di spese per il personale imposte dalle relative leggi finanziarie (art. 1 commi 198 e segg. Legge 266/2005, art. 1 comma 557 Legge 296/2006, art. 76 D.L. 112/2008, art. 9 commi 2/bis e 4 D.L. 78/2010, art. 3 D.L. 90/2014, art. 1 comma 424 Legge 190/2014, art 4 D.L. 78/2015 e art. 16 D.L. 113/2016).
6. Si dà atto che, ai fini delle decurtazioni di cui all'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 ed all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25.05.2017 n. 75, negli anni 2011/2014 non si sono verificate cessazioni di personale dipendente. Si dà altresì atto che, ai fini delle decurtazioni di cui all'art. 1, c. 236, della Legge 208/2015, a decorrere dal 31.12.2015 ha cessato servizio per pensionamento una dipendente p.t. 75% e a decorrere dal 14.10.2016 ha cessato servizio un dipendente f.t.. Di conseguenza sono stati decurtati i fondi degli anni 2016 e 2017.
7. In allegato al presente contratto è riportata la tabella relativa alla costituzione del fondo sulla base di quanto stabilito nel presente articolo per l'anno 2018 (allegato I).

Art. 6

Classificazione del personale: progressioni economiche all'interno della categoria

1. L'istituto della progressione economica orizzontale ha come propri obiettivi la valorizzazione delle risorse umane e il riconoscimento delle capacità professionali interne, strettamente correlati al

sistema della valutazione e alla realizzazione dei risultati.

2. Si concorda che in sede di effettuazione di selezioni di personale per progressioni orizzontali, valgono i seguenti principi inderogabili:

a) ogni dipendente può partecipare alla selezione per le progressioni orizzontali solamente al compimento del secondo anno di permanenza nella posizione economica in godimento;

b) la progressione economica deve essere riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti;

c) l'attribuzione delle progressioni economiche non può avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno di loro attivazione ed assegnazione.

3. I criteri e le modalità delle selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche sono definiti con appositi regolamenti e provvedimenti da parte dell'Amministrazione comunale, in base alle risultanze della performance individuale dei dipendenti.

4. Il presente contratto prevede per l'anno 2018 l'effettuazione di nuove progressioni economiche sino ad un importo massimo, destinato in sede di quantificazione del fondo, di € 400,00. Tali nuove progressioni verranno effettuate e concluse entro il 31 dicembre 2018 con decorrenza economica dal 1° gennaio 2018.

Art. 7

Fondo per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi

1. Il fondo per la produttività deve essere destinato a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale delle strutture dell'Ente (performance organizzativa).

2. L'erogazione delle risorse volte ad incentivare la produttività, è collegata e determinata da obiettivi specifici che l'Ente intende raggiungere e dalla definizione dei tempi e dei percorsi necessari al perseguimento degli stessi. Tutto il personale che ne faccia richiesta deve essere coinvolto in progetti-obiettivo. Il compenso dei progetti-obiettivo, non viene necessariamente legato alla qualifica posseduta. Il personale interessato da un rimprovero scritto (censura) o da altra misura disciplinare non può fruire delle risorse in argomento.

3. Per l'anno 2018 le modalità di ripartizione, destinazione ed attribuzione del fondo stabilite sono quelle stabilite nel sistema di misurazione valutazione della performance adottato con apposita deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 19.02.2018.

4. I Responsabili delle Aree Organizzative hanno provveduto a redigere proposte di progetti obiettivi, a valere sui fondi complessivamente disponibili, indicando le risorse umane coinvolte nei progetti, che sono state valutate ed approvate dall'Ente e portate a conoscenza della delegazione sindacale secondo le procedure dell'informazione. La mancata ultimazione o verifica dei progetti da parte dei responsabili viene valutata negativamente in sede di erogazione delle indennità spettanti ai medesimi.

5. La ripartizione delle risorse per l'anno 2018 per ogni progetto approvato viene definita nell'apposito allegato.

6. La valutazione finale, espressa dai responsabili di ciascuna area, evidenzia l'avvenuto raggiungimento degli obiettivi o gli scostamenti dagli stessi ed il tipo, grado, qualità ed intensità di partecipazione dei dipendenti coinvolti. La valutazione finale viene portata a conoscenza della delegazione sindacale secondo le procedure dell'informazione e certificata dall'Organismo interno di valutazione.

7. L'apporto individuale di ciascun dipendente è valutato in relazione alla attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti o verificati, nonché sulla base delle qualità e quantità della effettiva

partecipazione ai progetti (performance individuale).

8. La quota delle risorse variabili destinata alla performance individuale è comunque superiore al 30%.

9. Al dipendente che nell'ambito dei progetti obiettivo consegue la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti complessivamente per tutti i progetti. L'importo da destinare a tale maggiorazione è compreso e ricavato proporzionalmente nelle risorse destinate a tali progetti.

Art. 8

Buoni pasto

1. Le parti prendono atto che il Comune di Roccavione non eroga buoni pasto.

Art. 9

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali, articolato in cinque o sei giorni settimanali in funzione delle esigenze dei servizi da erogarsi.

2. La durata dell'orario di lavoro non può, ai sensi dell'art. 4 comma 4 del D.Lgs. 66/2003, superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

3. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti. Le attività lavorative obbligatorie per legge non sono interrotte dalla predetta pausa anche se esercitate con orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore.

4. Compatibilmente con le esigenze di servizio e secondo le modalità ed i tempi definiti dall'organo esecutivo dell'ente e concordati con i responsabili di aree organizzative, possono essere previste fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro, non superiori ad una ora in entrambi i casi.

Art. 10

Lavoro straordinario

1. Si concorda che lo straordinario non può essere considerato un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato in casi eccezionali per fronteggiare particolari situazioni altrimenti non gestibili.

2. Il fondo dello straordinario per l'anno 2018 ammonta ad € 1.469,70, in base al disposto previsto dall'art. 14 del C.C.N.L. del 1° aprile 1999. Dato atto che con atti di deliberazione della Giunta comunale nn. 29 e 55 del 2018 il fondo è stato integrato ed ammonta ora ad Euro 5.000,00, tenuto conto dell'art. 14, comma 2, del C.C.N.L. 1.4.1999 e dell'art. 39 del C.C.N.L. 14.9.2000 che consentono di prevedere il ricorso a maggiori prestazioni straordinarie da parte del personale dipendente per fronteggiare eventi straordinari e imprevedibili.

3. In assenza di pagamento del lavoro straordinario prestato, i dipendenti, su loro richiesta, possono concordare con il proprio responsabile del servizio il recupero delle ore extra orario di servizio prestate per esigenze di servizio motivate, di norma entro un mese dall'effettuazione.

4. Ai sensi dell'art. 56 ter del CCNL 21/05/2018 e dell'art. 22 comma 3 bis del D.L. 24.04.2017 n. 50 le spese del personale di polizia locale per prestazioni di lavoro straordinario effettuate in materia

di sicurezza e polizia stradale in occasione di manifestazioni, attività ed iniziative di carattere privato, che incidono sulla sicurezza e fluidità della circolazione, sono poste interamente a carico del soggetto privato organizzatore di tali eventi e non sono considerate ai fini del calcolo del predetto limite di spesa per lavoro straordinario. Tali prestazioni ove necessarie vengono impegnate e liquidate dal Responsabile del Servizio Personale con appositi e separati provvedimenti, a fronte del rimborso di pari importo da parte dei soggetti privati richiedenti i relativi servizi.

Art. 11

Indennità particolari condizioni lavoro

1. Le parti concordano di prevedere per il 2018 le seguenti indennità di cui all'art. 17 comma 2 lett. d), f) ed i) del CCNL in data 01/04/99 ed agli artt. 70-bis e 70-quinquies del CCNL 21/05/2018 riguardanti particolari condizioni di prestazione dell'attività lavorativa:

- a) indennità di condizioni di lavoro per rischio (art. 37 CCNL del 14/09/00 ed art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018) per i dipendenti addetti ai servizi tecnico manutentivi esterni e per il personale della vigilanza non responsabile di p.o.;
- b) indennità di condizioni di lavoro per maneggio valori (art. 37 CCNL del 14/09/2000 ed art. 70-bis del CCNL del 21/05/2018) per i dipendenti incaricati della riscossione diretta di diritti e imposte (diritti carta d'identità, segreteria, TOSAP, diritti di segreteria, rifiuti, cds, fotocopie-stampati);
- c) indennità per attività prestata in giorno festivo (art. 24 CCNL del 14/09/2000 ed art. 14 CCNL del 05/10/2001) per i dipendenti addetto ai servizi di viabilità (circa € 650,00 nel 2018);
- d) indennità specifiche responsabilità (art. 17 comma 2 lett. i) CCNL del 01/04/99 ed art. 70-quinquies comma 2 lettera a del CCNL del 21/05/2018) alla dipendente con attribuzioni di qualifiche di ufficiale stato civile e anagrafe;
- e) indennità comportanti specifica responsabilità (art. 17 comma 2 lett. f) CCNL del 01/04/99 ed art. 70-quinquies comma 1 del CCNL del 21/05/2018) per responsabilità gestione sportello unico edilizia privata;

2. Le predette indennità sono disciplinate dalla precedente normativa per ciascuna richiamata sino alla data di sottoscrizione del presente contratto; da tale ultima decorrenza entra in vigore per ognuna la nuova disciplina stabilita dal CCNL 21/05/2018.

3. I valori giornalieri delle indennità di condizioni di lavoro di cui al precedente comma 1 sono come di seguito definiti:

- indennità di condizioni di lavoro per rischio: € 1,50;
- indennità di condizioni di lavoro per maneggio valori: € 1,50;

4. Le suddette indennità saranno riconosciute esclusivamente nei giorni di effettivo servizio prestato dai dipendenti interessati.

5. Le parti si impegnano altresì a rivedere più in generale con decorrenza dall'esercizio 2019 le modalità e le condizioni per l'erogazione delle indennità per particolari funzioni e condizioni di lavoro e del fondo per incentivare la produttività di cui al precedente art. 7, sulla base delle innovazioni introdotte per tali istituti, sia a livello concertativo che di definizione giuridico-economica, dal nuovo CCNL in data 21/05/2018.

Art. 12

Criteria e modalità ripartizione fondo per le funzioni tecniche e l'innovazione (art. 113 D.Lgs. 50/2016)

1. Le risorse ex art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999 ed art. 67 comma 3 lettera c del CCNL 21/05/2018 sono finalizzate, secondo specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale e vengono erogate esclusivamente ai rispettivi dipendenti.
2. Rientrano in questa fattispecie i compensi legati all'attività di progettazione interna, che vengono erogati ai dipendenti incaricati ed ai loro collaboratori, per le attività inerenti alle opere affidate, sulla base dei criteri previsti dall'art. 93 del D.Lgs. 163/2006 e dall'apposito Regolamento Comunale, approvato con delibera G.C. n. 60 del 01/07/2015.
3. Dal 19/04/2016 è entrato in vigore il D.Lgs. 18/04/2016 n. 50 che ha abrogato gli incentivi per la progettazione di cui ai commi 7 bis e segg. dell'art. 93 del D.Lgs. n. 163/2006, introducendo una nuova disciplina in materia denominata "incentivi per funzioni tecniche" (art. 113), che, secondo le precisazioni della Corte dei Conti succedutesi negli ultimi anni, sino al 2017 non rientravano più tra le risorse di cui al precedente comma 1 (dovendo pertanto essere finanziate con le risorse ordinarie della parte variabile del fondo), per poi esservi nuovamente incluse dal 1° gennaio 2018.
4. La predetta nuova disciplina prevede che l'80% del fondo per le funzioni tecniche e l'innovazione venga ripartito, per ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura tra i dipendenti interessati (responsabile unico del procedimento, dipendenti incaricati di funzioni tecniche per attività di programmazione delle spese per investimenti – verifica preventiva di progetti – predisposizione e controllo di procedure di bando e di esecuzione dei contratti – direzione dei lavori o dell'esecuzione dei contratti – collaudo tecnico amministrativo o verifica di conformità – collaudo statico, nonché tra i loro collaboratori) con i criteri e le modalità previsti in sede di contrattazione decentrata e adottati nell'apposito regolamento comunale; gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione.
5. Pertanto, per gli incarichi relativi alle predette funzioni tecniche affidati o disposti successivamente al 19/04/2016, i criteri e le modalità per la ripartizione, per ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura, della quota di tale fondo da destinare ai dipendenti interessati, sono quelli definiti dall'apposito Regolamento Comunale, approvato con delibera G.C. n.86 del 23.10.2017.

Art. 13

Disincentivazione elevati tassi di assenza del personale

1. Le parti prendono atto che non risultano al momento necessarie particolari misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale di cui all'art. 70 del CCNL 2016/2018.

Art. 14

Welfare integrativo

1. Le parti concordano nella necessità di rinviare, per carenza di risorse finanziarie, la definizione di una disciplina in materia di concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti di cui all'art. 72 del CCNL 2016/2018.

Art. 15

Definizione criteri generali per la determinazione dell'indennità di risultato ai titolari di posizione organizzativa

1. Le parti concordano di destinare per l'anno 2018 Euro 15.493,53 al finanziamento della retribuzione di posizione dei responsabili di posizione organizzativa ed Euro 5.556,61 al finanziamento della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, anche in riferimento al tetto massimo di spesa (spesa 2016).

Le parti

✓ concordano che eventuali economie derivanti dalle somme stanziare all'istituto della progressione economia orizzontale saranno destinate alla produttività finalizzata con successivo accordo che avverrà nell'anno 2019, cui seguirà apposito verbale.

ALLEGATI

- Tabella costituzione fondo anno 2018;
- Tabella destinazione fondo anno 2018.

Letto, approvato e sottoscritto

Per la parte pubblica:

IL SEGRETARIO COMUNALE
RICCIARDI Dott.ssa Francesca

Per la R.S.U.:

IL DIPENDENTE COMUNALE
LANDRA Enrico



~~Per la delegazione di parte sindacale:~~

~~LA SEGRETERIA TERRITORIALE F.P.S. CISL~~
~~GIORDANENGO Silvio~~

Schema costituzione FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	22.340,71
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	-
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	356,37
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	3.380,23
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	-
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 67 comma 2 lett. f)	solo per Regioni	-
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	45,45
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-
	TOTALE RISORSE STABILI	26.122,76
INCREMENTI VARIABILI		
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	-
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	2.660,20
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	-
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari	-
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	-
Art. 67 comma 3 lett. g)	Personale case da gioco	-
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	1.536,40
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	-
Art. 67 comma 3 lett. j)	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	-
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	-
Art. 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	1.445,38
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	5.641,98

TOTALE	31.764,74
EVENTUALE RIDUZIONE PER SUPERAMENTO 2016*	-
TOTALE FONDO 2018	31.764,74

**FONDO INCENTIVANTE ANNO 2018
VOCI DI SPESA**

DESCRIZIONE	Valore
Fondo risorse decentrate	31.764,74
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 68 comma 1)	
Progressioni orizzontali storiche	9.601,38
Progressioni orizzontali contrattate nell'anno	400,00
Indennità di comparto	5.133,60
Indennità professionali (es.: educatrici)	-
Altri istituti	-

TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI **15.134,98**

RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE **16.629,76**

RISORSE CONTRATTATE (art. 68 comma 2)	
Produttività collettiva	-
Performance individuale	8.100,00
Performance collettiva	-
Indennità particolare responsabilità (IPR) - Specifiche responsabilità	2.850,00
Indennità funzione PM	-
Indennità di turno	-
Indennità di rischio (solo per 2018)	-
Indennità di disagio (solo per 2018)	-
Indennità maneggio valori (solo per 2018)	-
Indennità condizioni lavoro	2.000,00
Indennità servizio esterno PM	-
Indennità di reperibilità	-
Maggiorazioni lavoro festivo	650,00
Funzioni tecniche (gare bandite nel 2017)	2.660,20
Altri istituti variabili - maggiorazione 30% votazione performance più elevata	369,56

TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI **16.629,76**

TOTALE UTILIZZO FONDO **31.764,74**

Residui **-**