

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

## PARTE NORMATIVA 2006 - 2009

### PARTE ECONOMICA 2013

Il giorno **28 agosto 2014**, alle ore 12.30, presso l'IPAB "**Casa di Riposo Comm. A. Michelazzo**" di **Sossano (VI)**, si sono incontrate le delegazioni trattanti, costituite ai sensi dell'art. 10 del CCNL 01.04.1999:

#### per la Parte Pubblica:

- Dott.ssa Boscaro Federica                      Direttore
- Poli Alessandro                                      Istruttore Direttivo
- Refosco Erika                                      Istruttore Direttivo      *Refosco*

#### per la Parte Sindacale:

- i componenti la R.S.U.:
  - Boscaro Antonella      *Antonella Boscaro*
  - Burinato Daniela Anna      *Daniela Burinato*
  - Coron Edi      *Coron Edi*
- i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
  - CGIL FP      - Manente Aurelio      *Aurelio Manente*
  - CISL FP      - Lanaro Renato      *Lanaro*
  - UIL FPL      - Marostegan Rosanna      *Rosanna Marostegan*

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato **verbale di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo** relativo al personale dipendente dell'IPAB "**Casa di Riposo Comm. A. Michelazzo**" di **Sossano (VI)**, relativo alla **parte normativa 2006 - 2009** ed alla **parte economica 2013**.

Le Parti, dopo le rispettive verifiche, si sono incontrate per la sottoscrizione dell'accordo.

*[Handwritten signatures and initials]*

## **CAPO I**

### **OBIETTIVI RELAZIONI SINDACALI PARTECIPAZIONE**

#### **Art. 1 Obiettivi**

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa è finalizzata al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la prioritaria salvaguardia degli interessi dell'utenza.
2. Per tali fini, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

#### **Art. 2 Relazioni sindacali**

*(artt. 2, 3, 4, 10, CCNQ 7.8.1998)*

1. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal d.lgs. 165/2001 e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), nonché dai Contratti Collettivi Nazionali Quadro (C.C.N.Q.) vigenti, attraverso la concertazione, la contrattazione, la consultazione e l'informazione.
2. I contratti collettivi decentrati integrativi sottoscritti sono distribuiti, a cura dell'Amministrazione, a tutti i dipendenti in servizio che ne facciano richiesta, ivi compresi i nuovi assunti, il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCNL del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali.
3. Presso la Struttura competente alla gestione delle relazioni sindacali sono conservati i contratti collettivi decentrati e tutti i relativi documenti, ai quali hanno accesso, senza particolari formalità, i soggetti sindacali abilitati alla contrattazione collettiva decentrata.
4. L'Amministrazione garantisce lo svolgimento delle attività sindacali ed assicura ai soggetti sindacali i diritti previsti dai contratti collettivi nazionali e decentrati, nonché dalle altre norme vigenti in materia.
5. Le parti, per la trasmissione della documentazione non riservata, ed ove possibile, utilizzano la posta elettronica, il fax ovvero la trasmissione della documentazione su supporto magnetico.
6. I contratti collettivi decentrati integrativi, nonché i verbali degli incontri, dopo la sottoscrizione, vengono forniti ai soggetti sindacali.
7. Per l'esercizio delle attività sindacali, nel rispetto degli obiettivi indicati nella premessa del presente C.C.D.L., l'Amministrazione assicura:
  - a) l'utilizzo di una bacheca sindacale;

- b) l'utilizzo di un idoneo locale per l'esercizio dell'attività sindacale, che viene messo a disposizione dei soggetti sindacali aventi titolo, di volta in volta, previa richiesta dei soggetti medesimi.
8. Per l'esercizio delle attività sindacali i soggetti sindacali utilizzano distacchi, aspettative e permessi sindacali, secondo le procedure e con le modalità previste dai contratti collettivi vigenti in materia.
  9. Il monte ore dei permessi sindacali retribuiti è quantificato annualmente secondo quanto previsto dal C.C.N.Q. 9.8.1998, e successive modifiche e integrazioni. La gestione di tale monte ore è affidata ai soggetti sindacali competenti.
  10. Nell'utilizzo dei permessi sindacali dovrà essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura di appartenenza del dipendente, con riferimento ai servizi minimi essenziali. Le Strutture sindacali competenti presentano la richiesta di permesso sindacale alla Struttura competente in materia di personale, con preavviso di tre giorni lavorativi.
  11. Nell'ipotesi in cui le esigenze di servizio non consentano la fruizione del permesso sindacale, l'eventuale diniego viene comunicato al dirigente sindacale ed alla rispettiva Struttura sindacale, di norma, con preavviso di almeno 24 ore.

### **Art. 3**

#### **Consultazione**

*(art. 7, c. 4, CCNL 1.4.1999)*

1. La consultazione è attivata dall'Amministrazione, attraverso l'informazione preventiva sugli atti di natura organizzativa di cui all'art. 6, comma 1, del d. lgs. 165/2001, e successive modifiche e integrazioni.
2. L'Amministrazione, prima dell'adozione dei provvedimenti di cui al comma 1, trasmette alle Rappresentanze Sindacali la relativa documentazione.
3. Le modalità, le procedure ed i termini di attivazione e di conclusione della consultazione, sono conformati alla vigente normativa del CCNL che disciplina l'istituto della concertazione.

### **Art. 4**

#### **Servizi minimi essenziali in caso di sciopero**

*(CCNL 6.7.1995 - L. 146/1990 - L. 83/2000)*

1. I contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, nonché le procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero, sono disciplinati dal protocollo d'intesa sottoscritto il 3.10.2005, in attuazione dell'Accordo collettivo nazionale del 19.9.2002 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali.

*RA Dele*  
*Am* *Dele*  
*RA* *AB*

**Art. 5**  
**Pari opportunità**  
*(art. 4, c. 2, lett. g, CCNL 1.4.1999)*

1. L'Amministrazione è impegnata a dare attuazione all'art. 19 del CCNL successivo 14.9.2000. A tal fine, le Organizzazioni Sindacali sono impegnate a comunicare i nominativi previsti per la costituzione del Comitato per le pari opportunità.
2. Entro 30 giorni dall'avvenuta costituzione del Comitato di cui al comma 1 del presente articolo, sarà avviato un progetto di azioni positive di pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale del personale femminile, con particolare riferimento:
  - a) agli orari di lavoro;
  - b) all'accesso ed alle modalità di svolgimento dei corsi di formazione;
  - c) al perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali, a parità di requisiti professionali, tra un processo che tenda ad evitare assegnazioni di mansioni, in via permanente, aventi carattere discriminatorio e prive di ogni possibile evoluzione professionale.

**CAPO II**

**MODALITÀ DI UTILIZZO  
DELLE RISORSE FINANZIARIE**

**Art. 6**  
**Risorse decentrate**  
*(art. 31, CCNL 22.1.2004, art. 8, CCNL 11.4.2008)*

1. L'Amministrazione, con cadenza annuale ed in applicazione delle norme del CCNL che disciplinano la composizione e l'integrazione delle parti stabile e variabile delle risorse decentrate, predispone gli atti di propria competenza, necessari ai fini della composizione del relativo fondo.
2. Per l'anno 2013, dato atto della composizione del fondo, quale risulta dall'allegato prospetto, predisposto dall'Amministrazione, all'atto della sottoscrizione del presente accordo, e sulla base della disciplina ivi contenuta, la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate sono specificate nello specifico prospetto, pure allegato.

**Art. 7**  
**Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione sulla base di obiettivi e programmi; criteri generali delle metodologie di valutazione**  
*(art. 4, c. 2, lett. b, CCNL 1.4.1999)*

1. I sistemi di incentivazione si realizzano attraverso la verifica della realizzazione di obiettivi, misurabile anche attraverso indicatori di tipo numerico, rivolti alla quantità ed alla qualità dei servizi erogati, all'innovazione ed all'incremento della produttività.
2. La metodologia di valutazione tiene conto degli apporti individuali, valutando in particolare

l'orientamento all'utenza, la disponibilità all'innovazione, la partecipazione fattiva e propositiva.

3. La valutazione è effettuata con riferimento agli obiettivi-risultati ed ai comportamenti organizzativi, tenendo conto delle eventuali modifiche intervenute nel corso dell'esercizio.
4. La valutazione è basata sulla oggettività dei fattori e degli indicatori. I fattori e gli indicatori sono resi noti preventivamente.
5. I compensi incentivanti la produttività vengono erogati a consuntivo, con riferimento ai risultati della gestione e sulla base delle risultanze della valutazione.
6. La valutazione viene effettuata annualmente.
7. Le valutazioni vengono effettuate dai Responsabili dei Servizi cui appartengono i singoli dipendenti.

#### **Art. 8**

#### **Criteria di ripartizione delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi**

*(art. 4. c. 2, lett. b, CCNL 1.4.1999)*

1. La parte del Fondo da destinare alla produttività viene ripartita in misura proporzionale al punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale.
2. Fermo restando che la presenza in servizio non costituisce elemento diretto di valutazione, ai fini dell'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività, l'incidenza del periodo lavorato rispetto all'apporto del singolo dipendente nel perseguimento degli obiettivi viene considerato nella valutazione individuale.
3. I compensi incentivanti la produttività vengono erogati esclusivamente al personale che, nella scheda di valutazione, abbia conseguito una valutazione non inferiore a 55/100, in base alla seguente tabella:

<b>PUNTEGGIO</b>	<b>VALORE ASSEGNATO</b>
55-60	60%
61-70	70%
71-79	80%
80-100	100%

4. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, le quote attribuite con riferimento alla presenza in servizio vengono erogate in misura proporzionale alla retribuzione e rispetto alla percentuale del rapporto di lavoro rispetto al tempo pieno.
5. I compensi incentivanti la produttività vengono erogati, pro quota, anche al personale a tempo determinato che abbia svolto almeno sei mesi continuativi di servizio.
6. Per l'anno 2013 dalla ripartizione della parte del fondo destinata ai compensi incentivanti la produttività verrà escluso il personale destinatario, per il medesimo anno, dei benefici derivanti dall'applicazione del successivo art. 17.

*[Handwritten signatures and initials]*

#### **Art. 9**

#### **Indennità di rischio**

*(art. 37, c. 1, CCNL 14.9.2000 - art. 41, CCNL 22.1.2004)*

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono individuate con riferimento alle figure professionali di seguito indicate:
  - a) operatore addetto all'assistenza;
  - b) infermiere professionale;
  - c) personale di cucina;
  - d) personale addetto ai servizi generali;
  - e) manutentore
  - f) educatore animatore
  - g) fisioterapista
  - h) logopedista.
  
2. L'indennità di rischio viene corrisposta, nella misura prevista dal vigente CCNL e per le sole giornate di presenza, alle figure professionali indicate al precedente comma. Per giornate di presenza si intende il periodo che va dalle ore 00.00 alle ore 24.00, salva l'ipotesi di turno notturno per il quale va computata una sola giornata di presenza.

#### **Art. 10**

#### **Indennità maneggio valori**

*(art. 36, c. 1, CCNL 14.9.2000)*

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa viene corrisposta l'indennità di cui al presente articolo, proporzionata all'entità media mensile dei valori maneggiati, che viene fissata nella misura di € 1,50 per giornata lavorativa e per le sole giornate nelle quali detto personale è effettivamente adibito a tali servizi.
  
2. L'indennità viene corrisposta a cadenza mensile.
  
3. Il Segretario Direttore adotta formale atto di attribuzione delle competenze che danno titolo alla corresponsione dell'indennità.

#### **Art. 11**

#### **Compensi per progettualità.**

1. Per l'anno 2013 risultano approvati i seguenti progetti con gli stanziamenti affianco riportati:
  - Progetto cantiere (allegato progetto n. 1) 34.000,00 Euro;
  - Progetto aperture straordinarie uffici amministrativi (allegato progetto n. 2) : 1.000,00 Euro;

## Art. 12

### Compensi per specifiche responsabilità

*Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 1.4.1999 (art. 4, c. 2, lett. c, CCNL 1.4.1999)*

1. Il Segretario Direttore adotta i provvedimenti per il conferimento di compiti che comportano specifiche responsabilità, ovvero di funzioni di coordinamento, nell'ipotesi che tali funzioni non siano connaturate alla posizione di lavoro rivestita.
2. I compensi correlati ai compiti o alle funzioni conferite, nei valori indicati nel presente articolo, vengono corrisposti al personale interessato, mensilmente in dodicesimi e per le sole giornate di effettiva presenza in servizio, con la stessa decorrenza prevista dal relativo provvedimento.
3. I medesimi compensi cessano di essere corrisposti qualora vengano meno i presupposti che ne legittimano la corresponsione.
4. Le figure professionali destinatarie dei compensi di cui al presente articolo, i relativi incarichi e le risorse, previste su base annua per tale finalità, sono individuati nei termini seguenti:

Incarico	n. addetti
Assistente sociale	1
Istruttore amministrativo	2

5. In caso di assenza per malattia, si applica la disciplina di cui all'art. 71 del d.l. 112/2008, convertito in L. 133/2008-

## Art. 13

### Programmi annuali e pluriennali dell'attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione

*(art. 4, c. 2, lett. d, CCNL 1.4.1999)*

1. La formazione del personale rappresenta presupposto imprescindibile per l'accrescimento professionale delle risorse umane. I programmi delle attività di formazione vengono definiti in modo da favorire, in un arco di tempo pluriennale, il coinvolgimento di tutto il personale.
2. Gli interventi formativi sono direttamente collegati alle attività lavorative ed ai processi di organizzazione dell'Ente.
3. La formazione dovrà privilegiare obiettivi di operatività nei diversi campi, favorendo i seguenti ambiti di intervento:
  - a) specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza;
  - b) diffusione della cultura e delle metodologie finalizzate al controllo interno di gestione;
  - c) conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute ed igiene nei luoghi di lavoro;
  - d) prevenzione degli infortuni e sicurezza dei lavori a rischio, con particolare riguardo al d. lgs. 626/1994 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del responsabile della sicurezza;

*Am*  
*Rob*  
*AB*  
*OR*

- e) acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di accrescimento professionale;

#### **Art. 14**

#### **Linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili**

*(art. 4, c. 2, lett. e, CCNL 1.4.1999)*

1. L'Amministrazione, in accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico competente, individua le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che comportano particolare esposizione a rischi, o che prestano la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.
2. L'Amministrazione si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma.
3. L'Amministrazione coinvolge, consulta ed informa il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e si impegna a realizzare un piano pluriennale di formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti, in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

#### **Art. 15**

#### **Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza alle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi**

*(art. 4, c. 2, lett. f, CCNL 1.4.1999)*

1. In sede di avvio degli adempimenti necessari per le finalità di cui al presente articolo, vengono specificate le ricadute che si producono sull'organizzazione del lavoro e sulle varie professionalità interessate.
2. Prima dell'adozione dei provvedimenti, l'Amministrazione avvia la fase di consultazione prevista dall'art. 6 del d. lgs. 165/2001.
3. Qualora, in sede di consultazione, emergano ricadute sui diversi istituti contrattuali, sarà avviata una specifica sessione di contrattazione decentrata integrativa.

#### **Art. 16**

#### **Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.**

*(art. 4, c. 2, lett. m, CCNL 1.4.1999)*

1. Premesso che l'orario di lavoro dev'essere funzionale rispetto all'orario di servizio, l'articolazione degli orari delle diverse strutture viene definita sulla base dei seguenti criteri generali:
  - garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dell'utenza;

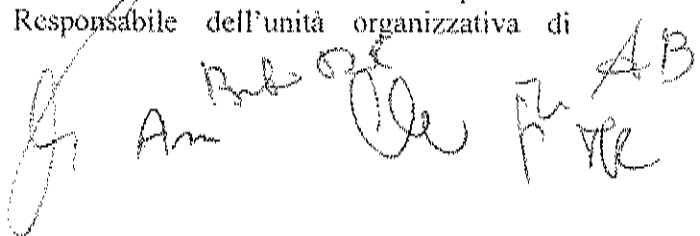


- articolazione flessibile dell'orario di servizio, compatibilmente con le esigenze di funzionalità delle diverse strutture;
- prestazione giornaliera non frazionata in più di due periodi.

#### **Art. 17**

### **Completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria** *(art. 16, c. 1, CCNL 31.3.1999)*

1. La progressione economica all'interno della categoria viene effettuata attraverso una procedura selettiva interna. A tal fine, la struttura competente in materia di personale, entro 30 giorni dall'entrata in vigore del CCDI annuale, avvia il relativo procedimento.
2. La selezione viene effettuata con riferimento ai limiti degli stanziamenti previsti nel fondo per tale istituto e nelle quantità stabilite dall'Amministrazione, anche in misura diversificata per le varie categorie.
3. I requisiti di ammissione alla procedura selettiva vengono fissati nei termini seguenti:
  - a) aver maturato due anni di anzianità di servizio nella categoria e nella posizione economica, ancorché acquisita per progressione verticale, in godimento all'ultimo giorno del mese antecedente l'avvio del procedimento;
  - b) aver ottenuto una valutazione di merito negli ultimi 2 anni non inferiore agli 80/100 del punteggio massimo previsto dalla scheda di valutazione. Per il personale assunto attraverso la mobilità verrà acquisita agli atti dall'amministrazione di provenienza la valutazione ottenuta, che verrà riproporzionata ai valori sopra indicati.
  - c) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto nel corso dell'ultimo biennio.
4. Fermi restando i criteri previsti dall'art. 5, comma 2, del CCNL 31.3.1999, la progressione economica all'interno della categoria si realizza attraverso gli ulteriori criteri di seguito indicati:
  - a) per i passaggi all'interno della categoria A, nonché per i passaggi alla prima posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C:
    - 1) esperienza acquisita - punti 20. Per ogni anno di servizio punti 2, escludendo il periodo che costituisce il requisito di ammissione;
    - 2) arricchimento professionale - punti 30.  
Per ogni iniziativa di formazione o aggiornamento effettuata nell'ultimo biennio, attinente al profilo professionale posseduto, ancorché di iniziativa del dipendente stesso, e formalmente attestata dal Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza, con durata:
      - inferiore ad una giornata = punti 2;
      - superiore ad una giornata = punti 4;
    - 3) valutazione - punti 50. Vengono attribuiti punti 2,5 per ogni punto superiore agli 80/100 conseguiti nella valutazione individuale dell'anno precedente;
  - b) per tutti i passaggi alle posizioni economiche della categorie B e C, successive a quella di cui alla precedente lettera a), nonché per tutte le progressioni all'interno della categoria D:
    - 1) arricchimento professionale - punti 30.  
Per ogni iniziativa di formazione o aggiornamento effettuata nell'ultimo biennio, attinente al profilo professionale posseduto, ancorché di iniziativa del dipendente stesso, e formalmente attestata dal Responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza, con durata:


 Am. Rub. De. P. AB  
 P. TR

- inferiore ad una giornata = punti 2;
  - superiore ad una giornata = punti 4;
- 2) valutazione – punteggio max 70. Vengono attribuiti punti 3,5 per ogni punto superiore agli 80/100 conseguiti nella valutazione individuale dell'anno precedente;;
5. La procedura selettiva viene attivata d'ufficio, attraverso la formulazione delle graduatorie, redatte dal Responsabile della struttura competente in materia di personale e distinte per ciascuna categoria, con l'attribuzione dei punteggi previsti per le varie categorie di titoli, quali risultano dai documenti agli atti dell'Amministrazione. Vengono considerati i titoli conseguiti al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento.
  6. Entro 10 giorni dalla pubblicazione delle graduatorie potranno essere presentati reclami motivati, ai quali il soggetto individuato dall'Amministrazione fornirà riscontro entro i successivi 20 giorni.
  7. Trascorsi i suddetti termini, verranno pubblicate le graduatorie definitive, ove saranno distintamente indicati i punteggi attribuiti alle varie categorie di titoli.
  8. Al personale interessato verrà quindi attribuita la progressione economica nella categoria, con effetto dal primo giorno del mese successivo alla conclusione del procedimento di cui al comma 5 del presente articolo.
  9. Le parti, ai sensi dell'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010, così come specificato nella Circolare MEF del 12/04/2011 e nella Nota Operativa INPDAP n. 22 del 05/10/2011, prendono atto che le progressioni orizzontali per il triennio 2011-2013 producono effetti esclusivamente giuridici e non economici.

### **CAPO III NORME FINALI**

#### **Art. 18**

#### **Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo (art. 5, c. 4, CCNL 1.4.1999)**

1. Prima dell'avvio della sessione annuale del negoziato sulle materie per le quali il CCNL prevede tale cadenza, fra le delegazioni trattanti viene effettuata una verifica dell'attuazione dei vari istituti disciplinati dal contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) quadriennale, anche per consentire all'Amministrazione di attivare opportuni interventi, a fronte di eventuali anomalie che si dovessero riscontrare nella gestione del CCDI medesimo.
2. Qualora, in sede di verifica, emerga l'esigenza di modificare o integrare clausole del CCDI quadriennale, le eventuali modifiche o integrazioni avranno effetto dalla decorrenza del relativo accordo.

#### **Art. 19 Disapplicazioni**

1. Dalla data di entrata in vigore del presente CCDI sono inapplicabili tutte le norme previste da precedenti accordi o contratti collettivi, in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate.

CASA DI RIPOSO "COMM.A.MICHELAZZO" SOSSANO

RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2013

COMPOSIZIONE FONDO

CCNL	DESCRIZIONE	IMPORTO
	<b>RISORSE STABILI</b>	
	(riporto risorse stabili anno 2012)	142.513,90
22.1.2004 - art. 34, c. 3	Riduzione (progressione economica orizzontale nuove per 2012)	0,00
	<b>IMPORTO INIZIALE RISORSE STABILI</b>	<b>142.513,90</b>
1.4.1999 - art. 15, c. 5	Ampliamento dotazione organica	2.999,29
	Riduzione dotazione organica n° mesi 0,0 mesi	-12.390,56
5.10.2001 - art. 4, c. 2	Retribuzione individuale di anzianità cessati nel 2012 tutta+q.parte cess2013 (non pagata)	0,00
22.1.2004 - art. 33, c. 5	Quote indennità comparto cessati (non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti)	0,00
art. 34, c.4	Importi fruiti per progressione orizzontale dal personale cessato dal servizio o riclassificato nella categoria superiore	0,00
31.7.2009 - art. 4, c. 7\	Incremento fino allo 1,00% monte salari 2007	0,00
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>133.122,61</b>
	<b>RISORSE VARIABILI</b>	
1.4.1999 - art.15, c. 1, e)	sostituito dall'art. 4, c. 4, CCNL 5.10.2001	
	Economie p.-time (art.1, c. 57 e segg., L. 662/96) (solo nell'ipotesi ex art. 4, c. 6, CCNL 14.9.2000)	
m)	Risparmi straordinario ex art.14, ccnl 1.4.99	
c. 5	Incremento servizi e attivazione nuove attività	35.000,00
	PROGETTO CANTIERE	34.000,00
	PROGETTO UFFICI	1.000,00
		0,00
		0,00
		0,00
		0,00
22.1.2004 - art. 31, c. 5	Somme del fondo non spese nel 2012	0,00
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>35.000,00</b>
	<b>TOTALE FONDO ANNO 2013</b>	<b>168.122,61</b>

Am  
 Bk  
 OR  
 AB  
 OR

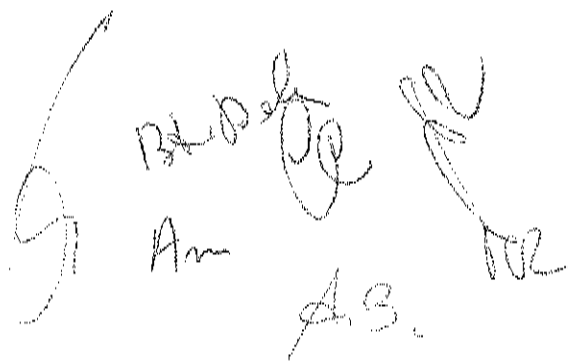
## RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2013

## RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE

CCNI	DESCRIZIONE	IMPORTO	PROGRESSIVO (a scolare)
	Fondo iniziale (risorse stabili)		133.122,61
22.1.2004 - art. 33	Indennità di comparto	22.842,15	110.280,46
art. 34, c. I	Ind. Responsabilità	5.700,04	104.580,42
	<b>TOTALE (risorse stabili)</b>	<b>28.542,19</b>	
	Residuo Fondo iniziale (risorse stabili)	104.580,42	
	Fondo iniziale (risorse variabili)	35.000,00	
	Disponibilità residua	139.580,42	139.580,42
1/4/99-art.17,c.2, lett.			
art. 17, c. 2, lett. c	Retribuz. di posiz. e risultato posizioni organizzative	0,00	139.580,42
	- posizione		
	- risultato (15% accantonato)		
d)	Indennità	99.187,48	40.392,94
	- turno	88.041,48	
	- rischio	10.810,00	
	- reperibilità	0,00	
	- maneggio valori	356,00	
c)	Compensi per attività disagiate	0,00	40.392,94
	- Ind. Infermieristica	0,00	
	- chiamate	0,00	
f)	Acconti Progetti	21.571,03	18.821,91
	- acconti progetto Cantiere	21.571,03	
	- coordinamento	0,00	
a)	Compensi incentivanti la produttività	0,00	18.821,91
	<b>TOTALE (risorse variabili)</b>	<b>120.758,51</b>	
	<b>TOTALE</b>		<b>149.300,70</b>

## NOTE

RISORSE STABILI	133.122,61	
RISORSE VARIABILI	35.000,00	
	<u>168.122,61</u>	
EROGATO (RISORSE STABILI)		127.729,67
EROGATO (RISORSE VARIABILI)		21.571,03
		<u>149.300,70</u>
DIFFERENZA (EROGATO IN -)		<u>18.821,91</u>
TOTALE A PAREGGIO	168.122,61	168.122,61


  
 B. De...
   
 Am
   
 A.S.