

Comune di Gardone Riviera
Provincia di Brescia

IPOTESI DI CCDI

TRIENNIO 2016/2018 - PARTE NORMATIVA
ANNO 2016 - PARTE ECONOMICA



Three handwritten signatures in blue ink are located at the bottom right of the page. The first signature on the left is partially obscured and appears to be 'R. T.'. The middle signature is a large, stylized cursive signature. The signature on the right is also cursive and includes the name 'Gykeho' written below it.

Addì 23 marzo 2017

Tra

la delegazione trattante di parte pubblica composta da:

- dott.ssa Mattia Manganaro - Segretario comunale

e

la delegazione sindacale composta da:

- la rappresentanza sindacale unitaria:
Guglielmi Emanuela
Remistani Maurizio
Zumbo Maurizio
- i rappresentanti sindacali territoriali:
Butturini Francesca - CGIL
Pollini Gianmarco - CISL

si conviene e si stipula la seguente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2016/2018 - parte normativa - e per l'anno 2016 - parte economica

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, d'ora in avanti denominato CCDI, si applica a tutto il personale in servizio presso l'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2016 - 31 dicembre 2018 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 2016 fino al 31 dicembre 2016 per la parte economica.
3. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
4. Le disposizioni contrattuali del CCDI rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCDI, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 2

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCDI, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3

Interpretazione autentica del contratto decentrato



1. In caso di controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, di norma entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre formale richiesta di convocazione delle delegazioni. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione e deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto decentrato.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie decentrate stabili e variabili

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite secondo i seguenti criteri generali:
 - corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Art. 5

Criteri generali dei sistemi d'incentivazione del personale

1. I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo.
2. Andranno premiate la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.
3. Dovranno essere apprezzati i comportamenti di disponibilità all'assunzione di responsabilità, di disponibilità al cambiamento, di flessibilità alle mansioni da svolgere, l'attitudine a lavorare in gruppo, la disponibilità a collaborare all'interno della struttura di appartenenza e con le altre entità organizzative dell'Ente, la disponibilità nei confronti dell'utenza.
4. Le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance.
5. La premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di



AB 3
Gyphelu



valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.

6. La performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
7. Le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono ripartite secondo le seguenti percentuali:
 - performance organizzativa di struttura: 20%;
 - performance individuale: 80%.
8. Non sono da considerare ai fini del predetto limite dell'80% i compensi legati a remunerare la performance individuale a fronte:
 - di forme specifiche di incentivo previsto dalla Legge (art. 15, comma 1 lett. d) e lett. K) del CCNL 01/04/1999);
 - specifici incentivi previsti a favore dei messi notificatori (art. 54 CCNL 14/09/2000);
 - incentivi finanziati con risorse aggiuntive ex art. 15, comma 5, CCNL 01/04/1999.
9. I compensi spettanti ai dipendenti a titolo di incentivo della performance organizzativa di struttura e della performance individuale saranno determinate sulla base delle modalità definite in apposito regolamento.

Art. 6

Completamento ed integrazione dei criteri per la Progressione Economica all'interno della categoria

1. Le parti si impegnano, al termine del periodo di blocco delle retribuzioni individuali di cui all'art. 9 - commi 1 e 21 - del D.L. 78/2010, ad una revisione in senso selettivo dei criteri integrativi per le progressioni economiche.

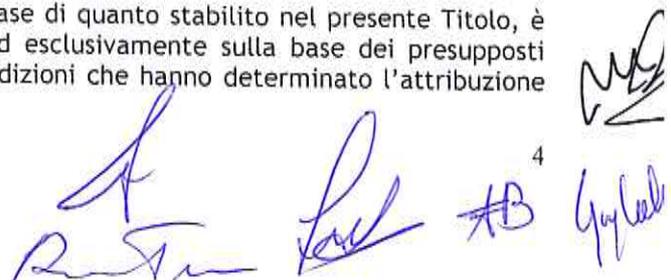
TITOLO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 7

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di cui alla presente contrattazione decentrata possono in ogni caso essere riconosciute unicamente nei limiti e con i presupposti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, in conformità all'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001 s.m.i..
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali. Sono, invece, da considerare quelle situazioni o condizioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale.
5. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo, è di esclusiva competenza del dirigente unicamente ed esclusivamente sulla base dei presupposti individuati dal presente CCDI. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there is a large signature, a signature that appears to be 'L. L.', a signature with the initials 'AB', and a signature that appears to be 'G. L.'. There is also a small number '4' written near the 'AB' signature.

dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente.

6. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time.

Art. 8

Compensi per attività disagiate

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, sempre che le stesse non caratterizzano in modo tipico le mansioni del profilo professionale del dipendente, compete una indennità mensile determinata in € 29,00.
2. L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente svolge l'attività considerata disagiata ai fini del presente articolo.
3. L'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del dirigente; annualmente il dirigente provvederà alla verifica della permanenza delle condizioni che hanno dato luogo al riconoscimento dell'indennità di cui al comma 1, con eventuale conferma o revoca.
4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
 - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli connesse alla particolare articolazione dell'orario ordinario di lavoro, la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni:
 - I. in caso di orario frazionato durante la giornata con interruzioni dell'attività lavorativa di durata superiore a due ore;
 - II. in caso di programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento; ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al comma 1 l'orario plurisettimanale deve essere articolato in un periodo minimo di riferimento di 12 settimane continuative.

Art. 9

Compensi per rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione - quindi non occasionale e sporadica - a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile nella misura determinata dal vigente CCNL.
2. L'indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and a cluster of three signatures on the right, one of which is marked with a small '5'.

3. Sono individuate come prestazioni di lavoro rischiose per la salute e l'integrità personale, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 14/09/2000, quelle che presentano i seguenti fattori rilevanti di rischio:
- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
 - Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore complessi ed a conduzione altamente rischiosa (non è da considerare a tal fine la conduzione di mezzi di trasporto di cose e persone);
 - Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
 - Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti di possibile pregiudizio per la salute;
 - Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, postura;
 - Esposizione a rischio di lesioni, traumi e malattie connesse alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
4. L'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del dirigente; annualmente il dirigente provvederà alla verifica della permanenza delle condizioni che hanno dato luogo al riconoscimento dell'indennità di cui al comma 1, con eventuale conferma o revoca.

Art. 10

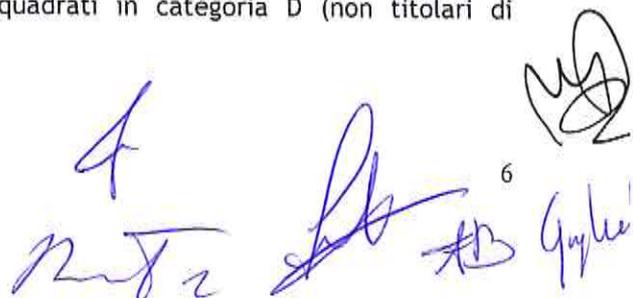
Compensi per maneggio valori

1. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) e che la media mensile di valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti e sub Agenti Contabili si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
- media mensile di valori maneggiati pari o superiore ad € 3.000,00 indennità € 1,55 giornaliera;
 - media mensile di valori maneggiati compresi tra € 2.999,99 e € 2.000,00 indennità € 1,20 giornaliera;
 - media mensile di valori maneggiati compresi tra € 1.999,99 e € 1.000,00 indennità € 1,00 giornaliera;
 - media mensile di valori maneggiati compresi tra € 999,99 e € 500,00 indennità € 0,77 giornaliera;
 - media mensile di valori maneggiati compresi tra € 499,99 e € 42,00 indennità € 0,52 giornaliera.
2. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, nell'anno successivo alla maturazione.

Art. 11

Compensi per le specifiche responsabilità indicate nell'art. 17, lett. f) del CCNL 01/04/1999

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17 - comma 2 lettera f) - del CCNL 01/04/1999, in materia di compensi per specifiche responsabilità, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti dirigenti in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'affidamento di specifiche responsabilità deve avvenire con atto scritto del competente dirigente. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria D (non titolari di posizione organizzativa).

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Ruffi'. In the center, there is a large, stylized signature. To its right, there is a signature that looks like 'AB'. On the far right, there is a signature that appears to be 'Guglielmo'. Above the 'Guglielmo' signature, there is a small number '6' and a circular stamp or mark.

2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al comma precedente, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, conferite al dipendente con l'atto dirigenziale su richiamato:
 - a) Responsabilità di procedimento complesso ovvero altri incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, con significativi livelli di autonomia gestionale ed operativa
 - b) Particolare diversificazione dei processi produttivi/amministrativi gestiti con relativa assunzione di responsabilità ed autonomia operativa e/o responsabilità di più servizi attinenti ad attività fra loro non omogenee;
 - c) Titolarità di funzioni specialistiche ad elevato rischio connesse a determinate specifiche responsabilità o implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
 - d) Responsabilità di strutture particolarmente complesse/strategiche.
3. L'ordinario presidio di attività o servizi o uffici non può essere considerato sufficiente ai fini di cui sopra, rientrando nelle funzioni proprie della categoria D, e non può dare origine al riconoscimento del compenso di cui al comma 1.
4. Il compenso per specifiche responsabilità è fissato da un minimo di € 350,00 ad un massimo di € 2.500,00 annui.
5. L'importo del compenso da riconoscere al singolo dipendente è determinato dal dirigente di ciascun settore secondo i criteri di natura quantitativa e qualitativa da illustrare nella relativa disposizione datoriale, conformemente a quanto disciplinato in apposito regolamento.
6. Il compenso di cui al presente articolo viene erogato mensilmente ed è riproporzionato in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.
7. Annualmente il dirigente provvederà alla verifica della permanenza delle condizioni organizzative che hanno dato luogo al conferimento delle specifiche responsabilità compensate ai sensi del presente articolo, con eventuale conferma o revoca.

Art. 12

Compensi per le responsabilità delle particolari categorie di lavoratori indicate nell'art. 17, comma 2, lett. I) del CCNL del 01/04/1999

1. L'indennità prevista dalla lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo € 300,00 annui lordi) compensa:
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D derivante dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe, ufficiale elettorale, responsabile dei tributi stabilite dalla legge;
 - b) i compiti di responsabilità espressamente affidati agli archivisti informatici e agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).
3. Per le funzioni di cui al comma 1, lett. a) e b) è riconosciuta l'indennità annua lorda:
 - di € 130,00 da erogare a favore dei soggetti a cui è conferito uno degli incarichi indicati al comma 1, lett. a) e b);
 - di € 220,00 da erogare a favore dei soggetti a cui sono conferiti due differenti incarichi tra quelli indicati al comma 1, lett. a) e b);



Handwritten signatures in blue ink at the bottom right of the page, including a large signature, a smaller one, and a signature with the number '7' next to it.

- di € 300,00 da erogare a favore dei soggetti a cui sono conferiti tre differenti incarichi tra quelli indicati al comma 1, lett. a) e b).
4. Per le funzioni di cui al comma 1, lett. a) è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00 da erogare a favore delle due dipendenti alle quali sono stati conferiti i relativi incarichi.
 5. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata mensilmente ed è riproporzionata in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale.
 6. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 01/04/1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

TITOLO IV

COMPENSI INCENTIVANTI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE O CCNL

Art. 13

Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori

1. Gli incentivi di produttività previsti a favore dei messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000) verranno riconosciuti secondo i criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale di cui all'art. 5 del presente CCDI, nell'ambito della performance individuale.

Art. 14

Compensi di cui all'art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01/04/1999

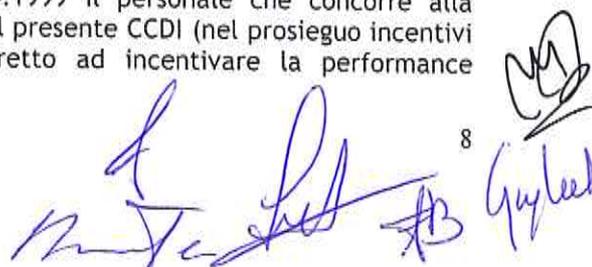
1. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all'art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 01/04/1999 sono quelle relative a:
 - incentivi per la pianificazione e progettazione (art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006);
 - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1 - lett. p), D. Lgs. n. 446/1997);
 - ogni altra fattispecie che prevede lo stanziamento di risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale ex art. 15, comma 1 lett. k) CCNL 01/04/1999.
2. I criteri generali per l'incentivazione del personale di cui al presente articolo sono quelli previsti dall'art. 5 del presente CCDI.
3. Le risorse di cui sopra saranno erogate, nell'ambito della performance individuale, conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti e fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 15.

Art. 15

Criteri di compensazione

1. In sede di erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui alla lett. a) c. 2 dell'art. 17 CCNL 01.04.1999 il personale che concorre alla distribuzione degli incentivi di cui al comma 8 dell'art. 5 del presente CCDI (nel prosieguo incentivi specifici) rientra tra gli aventi diritto al compenso diretto ad incentivare la performance

8



organizzativa di struttura, mentre ai fini del compenso diretto ad incentivare la performance individuale rientra tra gli aventi diritto nei limiti indicati al comma successivo.

2. La somma tra gli incentivi specifici e gli incentivi di performance individuale finanziati con risorse non vincolate non potrà essere superiore al doppio del budget individuale di categoria. Qualora gli incentivi specifici riconosciuti siano pari o superiori al suddetto limite, la performance individuale sarà compensata per intero da tali incentivi specifici finanziate con risorse agli stessi vincolate; diversamente, l'incentivo di performance individuale sarà finanziato sia con risorse vincolate sia con le risorse non vincolate, fino al raggiungimento del predetto limite del doppio del budget individuale di categoria.
3. Il budget individuale di categoria sarà individuato secondo le modalità stabilite nell'apposito regolamento sulla distribuzione degli incentivi di performance organizzativa e individuale di cui al comma 9 dell'art. 5 del presente CCDI.
4. Ai fini della quantificazione del limite di cui al comma 2 del presente articolo, per gli Incentivi specifici per la pianificazione e progettazione e recupero evasione ICI si considererà l'importo già percepito a tale titolo nell'anno di riferimento della produttività, anche se riferiti a anni pregressi.
5. I risparmi conseguenti sono portati in aumento delle risorse decentrate dell'Ente dell'anno successivo.

TITOLO V

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 16

Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui sopra in misura proporzionale al regime orario adottato.

Art. 17

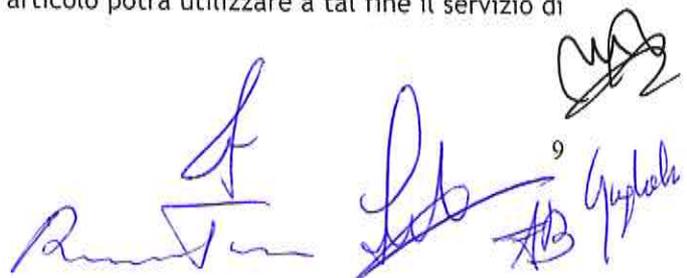
Salario accessorio del personale a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato (compreso il personale assunto con contratto di formazione e lavoro) di durata pari o superiore a 6 mesi continuativi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui sopra, ad esclusione della progressione economica orizzontale, alle condizioni tutte specificate nel presente CCDI.

Art. 18

Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 09/05/2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di almeno 30 minuti, da collocare all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:
 - Appartenenti al Corpo di Polizia locale.
2. Il comma 1 trova applicazione a condizione che il turno di lavoro preveda attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con esclusione di prestazioni lavorative rese in orario solo antimeridiano o pomeridiano con prosecuzione anche nelle ore notturne.
3. Il personale destinatario della disciplina del presente articolo potrà utilizzare a tal fine il servizio di mensa diffusa in uso nell'Ente.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right with a small '9' above it. There are also some initials and a signature on the far right.

Art. 19

Telelavoro

1. Nel caso di telelavoro a domicilio al lavoratore verrà erogata con cadenza annuale una somma lorda pari ad € 1,00 per ogni giornata di lavoro a distanza, a titolo di rimborso spese per consumi energetici e telefonici;
2. Le parti ritengono compatibile con la specialità della prestazione la partecipazione del lavoratore che svolge telelavoro agli incentivi ed ai compensi previsti dal presente CCDI.

TITOLO VI

LAVORO STRAORDINARIO PER IL PERSONALE CHE SVOLGE ATTIVITÀ DI DIRETTA ASSISTENZA AGLI ORGANI ISTITUZIONALI E BANCA DELLE ORE

Art. 20

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali

1. Le parti concordano che non vi è l'esigenza di elevare il limite massimo individuale di prestazione di lavoro straordinario stabilito dall'art. 14, comma 4, del CCNL 01/04/1999 per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.

TITOLO VII

**PARTE ECONOMICA ANNO 2016:
MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ**

Art. 21

Risorse destinata alla performance organizzativa di struttura e individuale

1. L'importo destinato alla performance organizzativa di struttura è, ai sensi dell'art. 5 - comma 7 - del presente CCDI, pari ad € 11.153,80.
2. L'importo destinato alla performance individuale è, ai sensi dell'art. 5 - comma 7 - del presente CCDI, pari ad € 47.615,20.
3. All'incentivo di performance individuale da riconoscere ai messi notificatori ai sensi dell'art. 54 del CCNL EELL del 14/09/2000 è destinata la somma di € 93,00.

Art. 22

Risorse destinata a corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. There are approximately five distinct signatures, some appearing to be initials or names. The signatures are arranged horizontally across the bottom right portion of the page.

1. Al fondo per il corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria (c.d progressione economica orizzontale) sono destinati nell'anno 2016 € 47.381,36 da utilizzare per il finanziamento delle progressioni economiche riconosciute negli scorsi anni.

Art. 23

Indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno-festivo, rischio, reperibilità, maneggio valori

1. Al riconoscimento dell'indennità di turno, orario notturno, festivo e notturno-festivo sono destinati € 7.043,28.
2. L'indennità di rischio è riconosciuta per l'anno 2016 secondo i criteri in vigore al 31/12/2013 a cui si rinvia. Al riconoscimento dell'indennità di rischio sono destinati € 2.520,00.
3. L'indennità maneggio valori è riconosciuta per l'anno 2016 secondo i criteri stabiliti dall'art. 10 del presente CCDI.
Al riconoscimento dell'indennità maneggio valori sono destinati € 346,00.

Art. 24

Indennità di Comparto

1. Al finanziamento dell'indennità di Comparto è destinata la somma di € 13.599,65.

Art. 25

Incentivazione di specifiche attività e prestazioni finanziate con risorse finalizzate da disposizioni di legge

1. Al riconoscimento degli incentivi di specifiche attività e prestazioni finanziate con risorse finalizzate da disposizioni di legge sono destinate le seguenti somme:
 - incentivi per la pianificazione e progettazione (art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006) € 2.400,00;
 - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1 - lett. p), D. Lgs. n. 446/1997) € 500,00;
 - sponsorizzazioni € 1.425,00;
 - incentivi finanziati con risorse aggiuntive ex art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999 € 3.000,00



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with initials 'AB' in the center, and a signature on the right with the number '11' written below it.

COMUNE DI GARDONE RIVIERA
Provincia di Brescia

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2016

RELAZIONE TECNICO-ILLUSTRATIVA

PARTE I: La relazione illustrativa

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2016
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: Segretario Generale OO.SS. presenti alla contrattazione: CISL – CGIL – SILPOL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	Utilizzo risorse decentrate anno 2016
Interventi dell'Organo di controllo interno	La certificazione dell'organo di controllo interno è stata acquisita in data
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	La definizione e assegnazione degli obiettivi è stata realizzata attraverso i seguenti strumenti di programmazione: a) Linee programmatiche di mandato b) Relazione previsionale e programmatica Il “programma triennale per la trasparenza e l'integrità” è stato adottato. L'amministrazione garantisce la trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance attraverso la pubblicazione sul sito web degli atti relativi.

Modulo 2 – Illustrazione dell’articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

In fase di negoziazione del CCDI sono stati disciplinati gli istituti contrattuali demandati a tale livello di relazioni sindacali. Il contratto integrativo di riferimento prevede i seguenti istituti:

- a) indennità di turno personale di vigilanza: € 7.043,28 (art. 22 CCNL 14 settembre 2000);
 - b) indennità di rischio squadra operai e giardinieri: € 2.520,00 (art. 37 CCNL 14 settembre 2000);
 - c) indennità maneggio valori: € 346,00 (art. 36 CCNL 14 settembre 2000);
 - d) compensi specifiche responsabilità derivanti dalla qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe: € 600,00 (art. 17, lett. i), del CCNL 1 aprile 1999);
 - e) incentivo di produttività a favore dei messi notificatori € 93,00 (art. 54 CCNL 14 settembre 2000)
 - f) compensi progettazioni: € 2.400,00 (art. 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. n. 163/2006);
 - g) compensi recupero evasione ICI: € 500,00 (art. 59, comma 1, lett. p), del D.Lgs. n. 446/1997;
 - h) compensi derivanti dall’attuazione dell’art. 43 della legge n. 447/97 (contratti di sponsorizzazione): € 1.425,00;
 - i) compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa ed individuale:
 - € 11.153,80 performance organizzativa e di struttura,
 - € 29.687,92 performance individuale;
 - l) nuovi servizi e riorganizzazioni senza aumento dotazione organica (art. 15, comma 5, CCNL 1998-2001): € 3.000,00
- Importo totale: € 58.769,00

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo.

Le risorse per la contrattazione decentrata dell’anno 2016 (escluse le destinazioni fisse e vincolate) ammontano ad € 58.769,00 vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

- a) indennità di turno personale di vigilanza: € 7.043,28 (art. 22 CCNL 14 settembre 2000). L’indennità viene liquidata con cadenza mensile in base al servizio effettivamente svolto.
- b) indennità di rischio squadra operai e giardinieri: € 2.520,00 (art. 37 CCNL 14 settembre 2000). L’indennità viene liquidata con cadenza mensile al personale preventivamente individuato nella misura prevista dal CCNL.
- c) indennità maneggio valori: € 346,00 (art. 36 CCNL 14 settembre 2000). L’indennità giornaliera viene corrisposta a consuntivo per le sole giornate di effettivo servizio ed in proporzione alla media mensile dei valori maneggiati.
- d) compensi specifiche responsabilità derivanti dalla qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe: € 600,00 (art. 17, lett. i), del CCNL 1 aprile 1999). I compensi vengono erogati a consuntivo al personale effettivamente incaricato nella misura di € 300,00/cadauno.
- e) incentivo di produttività a favore dei messi notificatori € 93,00 (art. 54 CCNL 14 settembre 2000). L’incentivo viene liquidato a consuntivo in relazione al rimborso spese introitato dal Comune con un tetto massimo di € 93,00 pari al liquidato anno 2010.

f) compensi progettazioni: € 2.400,00 (art. 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. n. 163/2006). I compensi vengono liquidati in conformità al “Regolamento comunale per la ripartizione del fondo incentivante art. 18 legge 11 febbraio 1994, n. 109 e successive modifiche ed integrazioni”.

g) compensi recupero evasione ICI: € 500,00 (art. 59, comma 1, lett. p), del D.Lgs. n. 446/1997. I compensi vengono liquidati a consuntivo in conformità al vigente “Regolamento per la disciplina dell’imposta comunale sugli immobili”;

h) compensi derivanti dall’attuazione dell’art. 43 della legge n. 447/97 (contratti di sponsorizzazione): € 1.425,00. I compensi vengono liquidati a consuntivo in conformità al vigente “Regolamento per la disciplina delle attività e la gestione di sponsorizzazioni”.

i) compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa ed individuale:

- € 11.153,80 performance organizzativa e di struttura,

- € 29.687,92 performance individuale.

Detti fondi vengono liquidati a consuntivo mediante utilizzo delle procedure di valutazione previste dalla vigente “Metodologia di valutazione delle performance del Comune di Gardone Riviera” con riferimento alla qualità della prestazione individuale rispetto agli obiettivi gestionali di miglioramento ed agli obiettivi gestionali di sviluppo ordinario definiti negli atti di programmazione.

l) compensi per nuovi servizi (art. 15, comma 5, CCNL 1998-2001): € 3.000,00. I compensi vengono liquidati a consuntivo.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il contratto integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all’assunzione di specifiche responsabilità, come definiti dalla “Metodologia di valutazione delle Performance del Comune di Gardone Riviera” in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel “Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi”.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

Il contratto integrativo di riferimento non prevede nuove progressioni economiche per l’anno 2016.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009.

Ai sensi dell’art. 47 del vigente “Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi” con il quale è stata recepita in data 18 marzo 2011 la disciplina di principio prevista nel Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

- parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

IL SEGRETARIO COMUNALE

dott.ssa Mattia Manganaro



COMUNE DI GARDONE RIVIERA
Provincia di Brescia

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2016

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

PARTE II: La relazione tecnico finanziaria

Modulo 1 – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2016 è stato costituito con determinazione assunta dal Responsabile dell'area economica-finanziaria n. 358/R.G. in data 15 dicembre 2016, per un totale di € 119.750,00, in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili dopo applicazione decurtazione	€ 112.332,00
Risorse variabili	€ 7.418,00
Totale	€ 119.750,00

Sezione 1 – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 115.074,00 e sono così determinate:

Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL 22 gennaio 2004 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2003, secondo la previgente disciplina contrattuale di cui all'art. 15 e successive modificazioni ed integrazioni, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi:

Descrizione	Importo
Unico importo consolidato fondo anno 2003 (art. 31, comma 2, CCNL 22 gennaio 2004)	€ 97.926,00

Incrementi esplicitamente quantificati in sede CCNL

Si tratta degli incrementi contrattuali previsti dai vari CCNL di riferimento, come di seguito riportati:

Descrizione	Importo
0,62% monte salari 2001 (art. 32, comma 1, CCNL 22 gennaio 2004)	€ 3.371,00
0,50% monte salari 2001 (art. 32, comma 2, CCNL 22 gennaio 2004)	€ 2.719,00
0,20% monte salari 2001 (art. 2, comma 7, CCNL 22 gennaio 2004)	€ 0
0,50% monte salari 2003 (art. 4, comma 1, CCNL 9 maggio 2006)	€ 3.147,00
0,60% monte salari 2005 (art. 8, comma 2, CCNL 11 aprile 2008)	€ 3.978,00
Totale	€ 13.215,00

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 4, comma 2, CCNL 5 ottobre 2001)	€ 3.933,00

Alle risorse stabili del fondo complessivamente costituito è stato applicato il consolidamento della decurtazione ai sensi dell'art. 9 – comma 2 bis - pari ad € 2.742,00.

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2016 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano ad € 7.418,00 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della L. n. 447/1997 (contratti sponsorizzazioni) art. 15, comma 1, lett. d), CCNL 1 aprile 1999)	€ 1.425,00
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – compensi progettazioni (art. 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. n. 163/2006)	€ 2.400,00
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lett. p), del D.Lgs. n. 446/1997)	€ 500,00
Risorse derivanti da rimborsi spese notificazione atti (art. 54 del CCNL 14 settembre 2000)	€ 93,00
Risorse art. 15 , comma 5, CCNL 1998-2001	€ 3.000,00
Totale	€ 7.418,00

Sezione III – Decurtazioni del fondo

Alle risorse stabili del fondo è stato applicato il consolidamento della decurtazione ai sensi dell'art. 9 – comma 2 bis - pari ad € 2.742,00.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sotto posto a certificazione.

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I ridotta per l'applicazione della decurtazione come quantificata nella sezione III)	€ 112.332,00
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 7.418,00
Totale	€ 119.750,00

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa.

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione.

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22 gennaio 2004)	€ 13.599,65
Progressioni orizzontali storiche (art. 17, comma 2, lett. b), CCNL 1 aprile 1999)	€ 47.381,35
Totale	€ 60.981,00

Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo.

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, ecc. (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1 aprile 1999)	€ 9.909,28
Incentivo messo notificatore	€ 93,00
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 17, comma 2, lett. i), del CCNL 1 aprile 1999)	€ 600,00
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1 aprile 1999)	€ 40.841,72
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1 aprile 1999)	€ 4.325,00
Risorse art. 15 , comma 5, CCNL 1998-2001	€ 3.000,00
Totale	€ 58.769,00

Sezione III– Destinazioni ancora da regolare.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione IV– Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione.

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€ 60.981,00
Totale destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo	€ 58.769,00
Totale	€ 119.750,00

Sezione V– Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione VI– Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale.

Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di € 71.490,28 (destinazioni vincolate e storiche per € 60.981,00 + destinazioni vincolate per indennità legate all'espletamento dei servizi per € 10.509,28) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità costituite per un totale di € 112.332,00.

Si attesta altresì che le seguenti risorse con vincolo di destinazione per l'importo accanto indicato:

compensi progettazioni	€ 2.400,00
compensi recupero evasione ICI	€ 500,00
gestione contratti di sponsorizzazione	€ 1.425,00
incentivi a favore dei messi notificatori	€ 93,00
finanziano rispettivamente e per lo stesso importo, i seguenti incentivi:	
compensi progettazioni	€ 2.400,00
compensi recupero evasione ICI	€ 500,00
gestione contratti di sponsorizzazione	€ 1.425,00
incentivi a favore dei messi notificatori	€ 93,00.

Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale, nonché le risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1998-2001, verranno erogati in base ai criteri

previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).

Il Contratto integrativo di riferimento non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2016.

Modulo III – Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente.

Composizione fondo	Importo anno 2015	Importo anno 2016	Scostamento
Risorse stabili	€ 112.332,00	€ 112.332,00	=
Risorse variabili	€ 8.170,00	€ 7.418,00	-752,00
Totale	€ 120.502,00	€ 119.750,00	-752,00

Destinazione fondo			
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo	€ 60.981,00	€ 60.981,00	=
Totale destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 59.521,00	€ 58.769,00	-752,00
Totale	€ 120.502,00	€ 119.750,00	-752,00

Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Sezione 1 – Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite del fondo proposto alla certificazione.

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

Il particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

- capitoli di spesa per "stipendi ed assegni fissi" dei rispettivi uffici: progressioni orizzontali storiche, LED e indennità di comparto;
- capitoli di spesa relativi alle opere pubbliche: incentivo progettazioni;
- cap. 1810/60 "Fondo di produttività"
- cap. 1810/63 "Fondo produttività: progetto polizia locale"
- cap. 1810/61 "Fondo incentivo ICI"
- cap. 1810/66 "Risorse aggiuntive art. 15"

- cap. 7210/60 "Fondo produttività manifestazioni turistiche – sponsorizzazioni"

Sezione II – Verifica a consuntivo mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato.

Dal rendiconto della gestione dell'anno 2015 risulta che è stato rispettato il limite di spesa relativo al fondo per le risorse decentrate.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.

Il fondo trova copertura come segue:

descrizione	capitolo	importo
Indennità di rischio	1810/60	€ 2.520,00
Indennità maneggio valori	1810/60	€ 346,00
Compensi Ufficiali di Stato Civile e Anagrafe	1810/60	€ 600,00
Incentivo a favore dei messi notificatori	1810/60	€ 93,00
Compensi incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi:		
a) performance organizzativa e di struttura	1810/60	€ 11.153,80
b) performance individuale	1810/60	€ 28.037,92
	1810/63	€ 1.650,00
Indennità di turno personale vigilanza	1810/63	€ 7.043,28
Compensi recupero evasione ICI	1810/61	€ 500,00
Risorse aggiuntive art. 15	1810/66	€ 3.000,00
Compensi per contratti di sponsorizzazione	7210/60	€ 1.425,00
Incentivo progettazione	cap. vari	€ 2.400,00
Indennità di comparto	cap. vari	€ 13.599,65
Progressioni orizzontali storiche	cap. vari	€ 47.381,36
totale		€ 119.750,00

IL RESPONSABILE
AREA ECONOMICO-FINANZIARIA
dott.ssa Paola Francesconi

