




**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2016 E 2017**

tra

OO.SS.	nella persona di	data	Firma
CGIL FP	DANTE AJETTI	19/12/2017	
CISL FPS	TIZIANA TRIPOLI	18/12/2017	
UIL FPL	Accorciaio co. Miele	19/12/17	
CSA	LUIGI SERVA	19/12/17	

e tra

Agenzia della mobilità piemontese	nella persona di	data	Firma
Delegazione di parte pubblica	Cesare Paonessa Direttore generale	19/12/2017	

PAGINA BIANCA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2016 E 2017**

ART. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE E DECORRENZA

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI), disciplina le modalità di utilizzo delle risorse economiche per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per gli anni 2016 e 2017.
2. Le disposizioni del presente contratto, si applicano a tutto il personale a tempo determinato o indeterminato (escluso il personale dirigente) dell'Agenzia della Mobilità Piemontese.
3. Quanto non espressamente disposto dal presente contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali (collettive nazionali e decentrate) vigenti.
4. Le disposizioni del presente contratto si applicano anche agli anni successivi, salvo diverso successivo accordo.

ART. 2

RIDEFINIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, "risorse decentrate stabili", sono state determinate, a valere dal 2006, in € 261.236,12¹. Tali risorse sono state quantificate in relazione alla dotazione organica dell'Agenzia.
2. Con il CCDI sottoscritto il 30/06/2008, le parti hanno dato atto che la legge finanziaria 2006 (art. 1 comma 198 della L. 266/2005) e le successive leggi finanziarie, imponendo limiti alle assunzioni di personale presso l'Agenzia, hanno reso sovradimensionate "le risorse decentrate stabili". In relazione alla incompleta copertura della dotazione organica dell'Agenzia, è risultato opportuno ridurre di circa il 10% l'importo delle risorse decentrate stabili. L'ammontare delle risorse decentrate stabili di cui all'art. 31 comma 2 del CCNL 2004, pari ad € 261.236,12, è ridimensionato annualmente per un importo di € 26.241,91.
3. Il CCDI del 30/06/2008 ha, peraltro riservato alle parti la possibilità di riportare al precedente livello l'ammontare delle risorse stabili in relazione alla progressiva copertura della dotazione organica.
4. Le parti, anche in relazione all'ammontare delle risorse di cui al successivo comma 6, danno atto che per gli anni 2016 e 2017, pur essendo aumentato nel corso del 2009 il livello di copertura della dotazione organica, non appare opportuno e non sussistono esigenze finanziarie per l'adozione dei provvedimenti di cui al precedente comma 3. E' pertanto confermato, anche per gli anni 2016 e 2017, il ridimensionamento annuale di € 26.241,91 delle risorse decentrate stabili di cui al precedente comma 1.
5. Dall'anno 2014, ai sensi dell'art. 9 comma 2-bis del dl n. 78/2010 il fondo è ulteriormente ridotto per un importo di € 5.875,00.
6. Le risorse decentrate stabili vengono pertanto confermate sia per l'anno 2016 e che per l'anno 2017 in € 229.119,21².

¹ Accordo decentrato sottoscritto il 18/07/2005 così come ricalcolato in funzione dell'art. 1, comma 4 dell'Accordo 2009, iaddove le risorse necessarie al finanziamento dello straordinario sono state decurtate dal fondo originario (€ 5.500,00).

² Le risorse decentrate stabili per l'anno 2016 sono state impegnate con la determinazione dirigenziale n. 13 del 21/01/2016.

1

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2016 E 2017**

7. In relazione ai precedenti punti, tenuto conto che le disposizioni contenute nell'art. 17 comma 5 del CCNL 1/4/1999 prevedono che le "somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo", le parti danno atto che l'ammontare di tali risorse, costituisca un monte risorse, di natura variabile, che può essere utilizzato per il finanziamento dei compensi diretti ad incentivare la produttività.

Le risorse variabili, tenuto conto delle risorse di cui all'art. 17 comma 5 del CCNL 1/4/1999 non utilizzate negli anni precedenti, ammontano ad € 46.601,33 per l'anno 2016 e ad € 37.747,60 (la stima³ per l'anno 2017).

8. L'ammontare complessivo delle risorse decentrate è pertanto pari a:

- € 275.720,54 per l'anno 2016;
- € 266.866,81 per l'anno 2017; detto importo è determinato in via provvisoria potendo variare in aumento in relazione alla definitiva consistenza delle risorse non attribuite o non assegnate nel 2016, anche in seguito all'applicazione del sistema di valutazione permanente. In tal caso il fondo sarà automaticamente adeguato.

9. Le parti danno atto che le risorse decentrate di cui al presente articolo sono definite al netto degli oneri riflessi ed I.R.A.P.

ART. 3

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

(art. 4, comma 2, lett. a) del CCNL 1/4/1999)

1. La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie individuate nel fondo per le politiche di sviluppo e delle risorse umane e per la produttività anni 2016 e 2017 è determinata secondo i seguenti criteri:

a) **Incremento tabellare (progressione orizzontale) – art. 17, co. 2 lett. b) del CCNL 1/4/1999.**

Con riferimento all'annualità 2016 sono finanziate le progressioni già accordate a tutto il 2015.

Le risorse destinate al finanziamento delle progressioni orizzontali in essere, comprensive degli effetti gravanti sul fondo derivanti dall'erogazione dell'Indennità di Vacanza Contrattuale ai sensi della L. 203/2008 (art. 2, comma 35) e del D.Lgs. 150/2009 sono quantificate in € 66.204,00.

Con riferimento all'annualità 2017, sono finanziate le progressioni già accordate a tutto il 2016 e viene previsto il finanziamento delle progressioni economiche (orizzontali), con decorrenza 01/01/2017 per il personale dipendente in servizio al 31/12/2016, avente titolo secondo i criteri stabiliti nell'ambito del sistema di valutazione permanente dell'Agenzia, così come definito nell'art. 11 comma ter del CCDI, sottoscritto il 18/07/2005 che viene di seguito richiamato.

Le risorse decentrate stabili per l'anno 2017 sono state impegnate con la determinazione dirigenziale n. 19 del 31/01/2017 come rettificata con determinazione dirigenziale n. 26 del 1/2/2017

³ La stima è effettuata tenendo conto delle risorse pari ad € 28.682,47 la cui contrattazione è rinviata alla contrattazione relativa al fondo 2017 e sull'ipotesi di massima distribuzione del compenso incentivante e di risultato.

2

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2016 E 2017**

Partecipano alla progressione i dipendenti che nell'ambito della valutazione permanente di cui all'art. 11 bis⁴ del citato CCDI 2005 abbiano ottenuto una valutazione classificata in prima o seconda fascia nei due anni precedenti.

Contribuiscono all'individuazione degli aventi titolo i seguenti elementi:

- a) l'esperienza professionale (profondità delle conoscenze richieste ed esperienza);*
- b) la complessità di mansione (diversificazione delle competenze richieste, livello di autonomia, contesto di riferimento);*
- c) l'esito della valutazione permanente di cui al precedente art. 11 bis.*

La valutazione dei criteri relativi all'esperienza professionale (a) ed alla complessità di mansione (b) è effettuata dal direttore generale pro tempore a seguito di un colloquio con il dipendente interessato attribuendo un punteggio da 1 a 10 in funzione del livello di esperienza professionale raggiunto (a) e del livello di complessità dell'attività svolta (b). L'esito della valutazione permanente

⁴ CCDI 2005 Art. 11 bis "1. L'Ente nell'ambito delle attività di controllo e misurazione degli andamenti gestionali, adotta un sistema di valutazione "unico" e "permanente" delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti.

2. Il sistema ha carattere di permanenza e univocità in quanto l'Ente alla fine di ogni esercizio, valuta ogni dipendente utilizzando la medesima scheda finalizzata all'applicazione sia delle progressioni orizzontali sia all'attribuzione del premio di risultato.

3. La scheda riporta la valutazione del dipendente espressa dal direttore generale o dal direttore d'Area competente (valutatori), sentiti i superiori gerarchici dell'interessato (P.O./Alta Specializzazione e dirigente) ove esistenti.

4. I fattori di valutazione esprimono l'apporto del dipendente in termini di:

- a) prestazione intesa come impegno espresso nella attività svolte*
- b) soluzione dei problemi, intesa come capacità di identificare i problemi e di assumere le iniziative per la loro soluzione, di rispettare le scadenze temporali assegnate (risultato);*
- c) grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente intesa come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, integrazione con il gruppo e con il responsabile, capacità di collaborazione con quanti operano per la stessa attività, sia nel gruppo di appartenenza che in altri servizi, nell'ambito del piano esecutivo di gestione;*
- d) iniziativa personale intesa come capacità di assumere formulare proposte di miglioramento e di snellimento delle procedure.*

A ciascun fattore è attribuito un peso non inferiore a 1 e non superiore a 4. Ne consegue una valutazione minima pari a 4 ed una valutazione massima pari a 16.

5. I fattori sono declinati nel seguente modo:

FATTORI	VALUTAZIONE	Punteggio
Prestazione	- Livello inadeguato	1
	- Livello adeguato	2
	- Livello più che adeguato	3
	- Livello elevato	4
Soluzione dei problemi	- Livello inadeguato	1
	- Livello adeguato	2
	- Livello più che adeguato	3
	- Livello elevato	4
Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente	- Livello inadeguato	1
	- Livello adeguato	2
	- Livello più che adeguato	3
	- Livello elevato	4
Iniziativa personale	- Livello inadeguato	1
	- Livello adeguato	2
	- Livello più che adeguato	3
	- Livello elevato	4
Valutazione individuale		Σ dei punteggi

6. In base alla valutazione individuale conseguita i dipendenti sono classificati in quattro fasce secondo il seguente schema:

punteggio da 14 a 16	FASCIA 1 [^]
punteggio da 11 a 13	FASCIA 2 [^]
punteggio da 7 a 10	FASCIA 3 [^]
punteggio inferiore a 7	FASCIA 4 [^]

La valutazione viene comunicata mediante un colloquio del valutatore con il dipendente interessato, nel corso del quale sono considerate e discusse le eventuali osservazioni del dipendente, che il medesimo può riportare sulla scheda, prima di apporvi la firma per presa visione.

3

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2016 E 2017**

(c) è espresso nel valore medio registrato nei due anni precedenti moltiplicato per 0,625.

I punteggi ottenuti a seguito dell'applicazione dei criteri di cui alle lettere a) b) e c) sono sommati tra di loro. Partecipano alla progressione coloro che hanno ottenuto un punteggio superiore a 27. Per tali soggetti è stilata una graduatoria che viene utilizzata per individuare gli aventi titolo alla progressione. A parità di punteggio prevale il soggetto che abbia ottenuto un punteggio maggiore nell'ambito della valutazione permanente (lett. c).

Sulla base del criterio dell'anzianità della permanenza nella classe economica occupata, si prevede il finanziamento di n. 11 progressioni orizzontali nella categoria D (n. 7 dalla Classe stipendiale D3 alla D4 e n. 2 dalla Classe D4 alla classe D5 e 2 dalla classe D5 alla classe D6).

Nel complesso, le risorse per l'anno 2017 destinate al finanziamento delle progressioni orizzontali, comprensive degli effetti gravanti sul fondo derivanti dall'erogazione dell'Indennità di Vacanza Contrattuale ai sensi della L. 203/2008 (art. 2, comma 35) e del D.Lgs. 150/2009 sono quantificate in € 69.318,00.

b) Retribuzione delle posizioni organizzative e alte professionalità – art. 17, comma 2, lett. c) del CCNL del 1/4/1999.

Sono finanziate le posizioni organizzative e le posizioni di alta professionalità attivate in Agenzia. A tale scopo è destinata la somma di € 104.153,00 per l'anno 2016 ed € 103.185,00 per l'anno 2017.

c) Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e alte professionalità – art. 17, comma 2, lett. c) del CCNL del 1/4/1999.

E' finanziata la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e delle posizioni di alta professionalità in funzioni del limite massimo previsto dalla contrattazione nazionale (25% del valore della posizione in caso posizione organizzativa e 30% del valore della posizione in caso di posizione di alta professionalità).

Si destina per la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e le alte professionalità attivate in Agenzia la somma di € 30.478,00 per l'anno 2016 ed € 29.973,00 per l'anno 2017.

d) Indennità di comparto – art. 33 del CCNL del 22/1/2004

La quota del fondo è destinata al pagamento delle indennità previste dall'art. 33 del CCNL 22/1/2004 che per sua natura ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e compete a tutto il personale in servizio a tempo determinato e a tempo indeterminato per 12 mensilità, ivi compresi i lavoratori incaricati di una posizione organizzativa.

L'indennità di comparto è determinata dal CCNL in € 51,90 mensili per la Cat. D ed € 45,80 mensili per la Cat. C.

Ai sensi dell'art. 33 comma 4 lett. b) e c) le predette indennità sono finanziate con il fondo risorse decentrate rispettivamente per € 46,95 mensili per la Cat. D ed € 41,46 mensili per la Cat C.

4

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2016 E 2017**

Viene destinato l'importo di € 10.335,00 per l'anno 2016 € 9.300,00 per l'anno 2017.

- e) Compensi per specifiche responsabilità affidate a personale cat C e D che non risulti incaricato di posizioni organizzative – art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999**

L'indennità per compiti che comportano specifiche responsabilità viene corrisposta al personale a tempo indeterminato. Tra i compiti sono compresi quelli attinenti a specifiche funzioni inquadrabili nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'ente così come stabilito nell'allegato B al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Agenzia.

Si richiamano le disposizioni contenute nel CCDI sottoscritto il 30/06/2008, così come modificato ai sensi dell'articolo 4 del CCDI sottoscritto il 31/12/2015, in ordine ai criteri ed ai valori per la corresponsione delle indennità.

Viene destinato l'importo complessivo di € 12.389,00 per l'anno 2016 ed € 12.389,00 per l'anno 2017

- f) Indennità maneggio valori - art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999 – Art. 36 CCNL 14.09.2000**

L'indennità spetta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa; al personale compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Con l'articolo 5 del CCDI 2014-2015, l'indennità di maneggio valori spettante al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa è stata definita nella misura unica di € 1,54 al giorno.

Viene destinato l'importo complessivo di 342,00 per l'anno 2016 ed € 339,00 per l'anno 2017;

- g) Compensi incentivanti – art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL del 1/4/1999.**

Il fondo è finalizzato ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi dell'ente ed il miglioramento organizzativo continuo attraverso erogazione di premi ai dipendenti, assunti a tempo indeterminato.

Viene destinato l'importo di:

- € 23.139,00 per l'anno 2016;
- € 20.533,00 per l'anno 2017.

Il premio individuale da attribuire a ciascun dipendente è calcolato sull'importo massimo del premio, in funzione dei seguenti fattori:

- a) per il 60% in relazione al punteggio complessivo ottenuto con il sistema di valutazione permanente di cui all'art. 11 bis del CCDI (valutazione individuale);
- b) per il 40% in relazione alla partecipazione agli obiettivi di ente o di gruppo di appartenenza ed al relativo grado di raggiungimento degli stessi risultante dalla scheda obiettivi. Qualora il mancato o parziale raggiungimento degli

5



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2016 E 2017**

obiettivi sia ascrivibile a cause indipendenti dalla prestazione e dal comportamento del dipendente, ai fini dell'erogazione del compenso si prescinde da tale elemento.

Con riferimento alla predetta lett. a), con l'Accordo del 18/07/2005, l'Agenzia, nell'ambito delle attività di controllo e misurazione degli andamenti gestionali, ha adottato un sistema di valutazione "unico" e "permanente" delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti.

Il sistema ha carattere di permanenza e univocità in quanto l'Agenzia alla fine di ogni esercizio, valuta ogni dipendente utilizzando un medesimo strumento (scheda di valutazione) finalizzato all'applicazione sia delle progressioni orizzontali sia all'attribuzione del premio di risultato.

Il direttore generale o il direttore d'Area competente (valutatori), sentiti i superiori gerarchici dell'interessato (P.O./Alta Professionalità e dirigente) ove esistenti, hanno a disposizione 4 fattori di valutazione, a ciascuno dei quali è attribuito un peso non inferiore a 1 e non superiore a 4, che esprimono l'apporto del dipendente in termini di:

- prestazione intesa come impegno espresso nella attività svolte;
- soluzione dei problemi, intesa come capacità di identificare i problemi e di assumere le iniziative per la loro soluzione, di rispettare le scadenze temporali assegnate (risultato);
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente intesa come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, integrazione con il gruppo e con il responsabile, capacità di collaborazione con quanti operano per la stessa attività, sia nel gruppo di appartenenza che in altri servizi, nell'ambito del piano esecutivo di gestione;
- iniziativa personale intesa come capacità di assumere formulare proposte di miglioramento e di snellimento delle procedure.

Con riferimento alla partecipazione del dipendente agli obiettivi di cui alla predetta lett. b), lo stesso art. 14 del CCDI stabilisce che il fondo è strettamente correlato al Piano Esecutivo di Gestione ed al Piano degli Obiettivi, che individuano per il direttore generale e per i dirigenti gli obiettivi e le risorse assegnate per il loro raggiungimento.

La scheda obiettivi riporta il grado di raggiungimento degli obiettivi risultante dalla verifica operata dal direttore generale o dal direttore d'Area tenuto conto della relazione consuntiva al Piano Esecutivo di Gestione.

2. Costituisce criterio generale di ripartizione delle risorse decentrate, la possibilità di adeguare le attribuzioni come sopra definite in considerazione delle effettive necessità di finanziamento dei singoli fondi ed in relazione al personale in servizio, nonché agli effetti derivanti dall'applicazione della contrattazione nazionale.
3. Costituisce prioritaria allocazione delle "risorse stabili" il finanziamento delle voci di cui al precedente comma 1 che hanno carattere di stabilità e continuità nel tempo.
4. Il finanziamento dei compensi incentivanti deve avvenire prioritariamente con le risorse di cui all'art. 17, comma 5 del CCNL 1/4/1999 non utilizzate negli anni precedenti.





**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2016 E 2017**


Art. 4

NORME CONCLUSIVE

1. Le parti danno atto che ai sensi del CCNL 1/4/1999, art. 17, comma 5:
 - con riferimento al fondo 2016, l'importo di € 28.681,00 non oggetto della distribuzione, costituisce parte delle risorse da portare in aumento alle risorse al fondo 2017 per il finanziamento dei compensi incentivanti, unitamente alle ulteriori risorse non assegnate o non attribuite;
 - con riferimento al fondo 2017, l'importo di € 21.831,00, non oggetto della distribuzione, costituisce parte delle risorse da portare in aumento alle risorse al fondo 2018 per il finanziamento dei compensi incentivanti, unitamente alle ulteriori risorse non assegnate o non attribuite.
2. La validità della presente ipotesi di Accordo è subordinata all'approvazione degli organi dell'Agenzia della mobilità piemontese, secondo le disposizioni regolamentari proprie dell'ente pubblico e nel quadro delle indicazioni fornite alla delegazione di parte pubblica con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n 28 del 23/10/2017.
3. Le parti danno atto che in caso di approvazione senza variazioni della presente ipotesi di Accordo da parte degli organi dell'Agenzia della mobilità piemontese la stessa avrà valore di Accordo definitivo tra le stesse.

Torino li,

OO.SS.	nella persona di	data	Firma
FP - CGIL	DANTE AJETI	19/12/2017	
UIL FPL	Accademio Mollo	19/12/17	
CSA rappresentanza	LUIGI SERVA	19-12-2017	
CISL FP ATTC	TIZIANA TRIPOLI	19/12/2017	

Agenzia della mobilità piemontese	nella persona di	data	Firma
Delegazione di parte pubblica	Cesare Paonessa Direttore generale	19-12-2017	



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2016 E 2017**

NOTA A VERBALE

CSA
Rappresentanza Sindacale Locali

- Il CSA PRENDE ATTO DELLE PROBLEMATICHE DELL'ATP CHE NON HANNO CONSENTITO LA DEFINIZIONE DELL'ACCORDO DECENTRATO VALENDE PER L'ANNUALITA' 2016. PER SEUSO DI RESPONSABILITA' NEI CONFRONTI DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DELL'AGENZIA, SOTTOSCRIVE IL PRESENTE ACCORDO DECENTRATO VALENDE PER LE ANNUALITA' 2016 e 2017.
- SOTTOLINEA LA NECESSITA' CHE LE PARTI SINCONTINUINO E DEFINISANO L'ITER DELL'ACCORDO DECENTRATO A EFFETTUO L'ANNUALITA' 2018 ENTRO TALE GIORDO _
- CHIEDER INOLTRE CHE PER L'ANNUALITA' 2018 SI VERIFICHI L'APPLICAZIONE DELL'INDEBITA' DI VIGILANZA A FAVORE DEI DIPENDENTI DELL'AGENZIA A CASI COME PREVISTO DALLE REGOLE DEL CCNL.

TO 19/12/2017



Tabella allegata ad accordo fondo 2016/2017

COSTITUZIONE		DISTRIBUZIONE				
FONTE	RISORSE	Fonte contrattuale		Istituto	2016	2017
		Art.	Da CCNL			
CCDI sottoscritto il 18/07/2005 - COSTITUZIONE DEL FONDO CCNL 11/04/2008 - art. 8 comma 2)	€ 266.736,12 NON APPLICATO	Art. 17, co.2, lett.b) Art. 34	01/04/1999 22/01/2004	Incremento tabellare (progressione orizzontale)	€ 66.204,00	€ 69.317,00
RIDUZIONE FONDO ANNO 2009 - art. 2 comma 4 ipotesi CCDI accordo 2009	-€ 26.241,91	Art. 17, co.2, lett.c)	01/04/1999	Retribuzione posizioni organizzative e alte professionalità		
RIDUZIONE FONDO voce straordinari	-€ 5.500,00	Art. 10	22/01/2004		€ 104.153,00	€ 103.185,00
RIDUZIONE FONDO Del. CdA n. 23 del 12/12/2014	-€ 5.875,00	Art. 36	14/09/2000	Indennità maneggio valori	€ 342,00	€ 339,00
(A) TOTALE RISORSE STABILI 2016/2017	€ 229.119,21	Art. 17, co.2, lett.c)	01/04/1999	Retribuzione risultato posizioni organizzative e alte professionalità	€ 30.478,00	€ 29.973,00
CCNL 11/04/2008 - art. 8 comma 3	NON APPLICATO	Art. 10	22/01/2004		€ 10.335,00	€ 9.300,00
CCNL 31/07/2009 - art. 4, comma 2	NON APPLICATO	Art. 33 CCNL 2004	22/01/2004	Indennità di comparto		
(B) TOTALE RISORSE VARIABILI 2016	€ -	Art. 17, co.2, lett.f)	01/04/1999	Compensi per specifiche responsabilità affidate a personale cat C e D che non risulti incaricato di posizioni organizzative	€ 12.389,00	€ 12.389,00
(C) risorse da portare in aumento alle risorse del 2016, ai sensi del CCNL 1/4/1999 ART. 17, COMMA 5, non utilizzate o non attribuite nel 2015 (e negli anni precedenti)	€ 46.601,33	Art. 36, co.1	22/01/2004			
(E) Totale risorse disponibili 2016 (A+B+C)	€ 275.720,54	Art. 17, co. 2 a)	01/04/1999	Compensi incentivanti (I)	€ 23.139,00	€ 20.533,00
(F) Stima delle risorse da portare in aumento alle risorse del 2017, ai sensi del CCNL 1/4/1999 ART. 17, COMMA 5	€ 37.747,60	Art. 37	22/01/2004			
(G) Totale stima risorse disponibili 2017 (A+B+F)	€ 266.866,81				€ 247.040,00	€ 245.036,00
		Totale distribuzione			€ 28.681,00	€ 21.831,00
		Risorse da contrattare (la cui contrattazione è demandata alla successiva annualità				



