



C.I.S.A.P.



CONSORZIO INTERCOMUNALE  
DEI SERVIZI ALLA PERSONA  
Comuni di Collegno e Grugliasco

---

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

A seguito dell'autorizzazione alla stipula del contratto decentrato integrativo definitivo per l'anno 2018, disposta con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.57 del 20/12/2018, nonché dell'esito positivo del controllo da parte del Revisore sulla compatibilità dei costi derivanti dalla contrattazione con i vincoli di bilancio in essere per gli esercizi interessati, espresso con verbale n.14/2018 in data 20/12/2018,

Il giorno **21/12/2018** le parti procedono alla sottoscrizione del presente contratto decentrato integrativo.

### **Art. 1 - Oggetto**

Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge. Le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Le parti prendono atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinino materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

### **Art. 2 - Ambito di applicazione**

Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il CISAP, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale in comando o distacco fatte salve specifiche clausole di seguito riportate. In caso di contratto a tempo parziale tutti i trattamenti accessori sono rideterminati in modo proporzionale. Al personale in comando o distacco si applica, altresì, la disciplina di cui all'art. 19 del CCNL 22/1/2004.

### **Art. 3 - Durata – revisione**

Il presente CCI ha durata per l'anno 2018. I suoi effetti decorrono dal 1.1.2018, fatte salve le diverse decorrenze previste specificatamente per singoli istituti o parte di essi, i cui effetti si applicano anche per l'anno 2019. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. Conservano la loro efficacia eventuali disposizioni contenute in contratti collettivi decentrati integrativi di ente precedenti, ove espressamente richiamati dal presente.

### **Art. 4 - Disciplina per l'anno 2018**

Per l'anno 2018 si applicano le disposizioni contenute nel CCDI 2017 sottoscritto in data 22/12/2017, fatta eccezione per gli istituti per i quali il presente CCI dispone una decorrenza diversa in applicazione di quanto previsto nel CCNL o di quanto stabilito nel presente CCDI. In relazione all'anno 2018 le parti sottoscrivono in calce, unitamente al presente contratto, la ripartizione delle risorse decentrate.

### **Art. 5 - Verifiche per l'attuazione del contratto**

Le parti convengono che, a richiesta, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

### **Art. 6 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del CCDI, le delegazioni trattanti, come organo di interpretazione autentica, si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in tal caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia stabilita anch'essa nell'accordo.

#### DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI ECONOMICI

Il fondo risorse decentrate viene determinato annualmente dall'Amministrazione. Le risorse del fondo vengono ripartite sulla base dei seguenti principi generali:

- rispetto del principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
- perseguire il principio della "giusta retribuzione" per ciascun dipendente che tenga conto delle responsabilità, dei carichi di lavoro, delle specificità e degli apporti individuali nei diversi processi lavorativi;
- assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, definendo i criteri affinché il trattamento economico accessorio derivi:
  - dalla remunerazione dell'impegno e della qualità della performance individuale;
  - dalla performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;

La parte stabile del fondo risorse decentrate è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/5/2018 e quindi:

- Progressioni economiche orizzontali (€ 41.901,65);
- Indennità di comparto quote b) e c) – art. 33 CCNL 22/1/2004 (€ 20.430,00);
- (fondo posizioni organizzative € 28.142,84 portato fuori dal fondo ai sensi CCNL 21.5.2018).

Le restanti somme annualmente disponibili sono ripartite e destinate agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21/5/2018, fermo restando che nuove progressioni economiche orizzontali devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Le risorse sono destinate a ciascun istituto contrattuale specifico in via presuntiva e teorica, salvo verifica a consuntivo delle somme effettivamente occorrenti ed erogate. Le economie derivanti dall'applicazione dei singoli istituti economici, al netto delle somme che per disposizione di legge o di contratto costituiscono economie di bilancio, saranno utilizzate a consuntivo per il finanziamento della performance individuale, per essere riassegnate nell'anno successivo alle finalità originarie. Eventuali risorse di parte stabile non destinate nell'anno di riferimento confluiscono nelle risorse decentrate variabili dell'anno successivo.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, secondo quanto previsto nello strumento regolamentare adottato, è unico e si applica agli istituti incentivanti che lo richiedono.



## **Integrazione risorse art. 67, comma 4 (1,2%) verifica eventualità di integrazione**

Le parti concordano di integrare le risorse decentrate di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21/5/2018 di un importo pari all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

### **1. Fondo Specifiche Responsabilità**

Le parti concordano circa la conferma dell'utilizzo del Fondo per le Specifiche Responsabilità pari ad Euro **6.500,00** negli stessi importi previsti dal CCDI 2017, con la precisazione che, nel caso in cui per ragioni organizzative si renda necessario accorpate l'esercizio del coordinamento di più progetti, verranno cumulate le relative indennità nel limite massimo previsto dal CCNL.

Si riassumono qui di seguito le indennità confermate anche per l'anno 2018.

- 1 categoria C max Euro 1.100,00  
per l'esercizio di supporto amministrativo e contabile per il controllo di gestione alle Aree Organizzative Adulti in difficoltà, provvidenze economiche e accesso, Anziani e Disabili e Minori e loro Famiglie; nonché il coordinamento delle azioni e degli obiettivi dell'area Risorse e Staff;

- 1 categoria D max Euro 1.300,00  
per l'esercizio del coordinamento delle attività del progetto Anziani e Disabili nell'ambito del Servizio sociale a rilievo sanitario distrettuale afferente all'Area organizzativa Anziani e Disabili;

- 1 categoria D max Euro 1.300,00  
per l'esercizio del coordinamento delle attività del progetto Adulti in difficoltà, nell'ambito dell'Area organizzativa Adulti in difficoltà, provvidenze economiche e accesso;

- 1 categoria D max Euro 1.300,00  
per l'esercizio del coordinamento delle attività del progetto Minori nell'ambito del servizio sociale centrale afferente l'Area organizzativa Minori e loro Famiglie;

- Economo dell'ente max Euro 1.500,00  
per l'espletamento dell'incarico di economo del Consorzio e incaricato di riscossioni e pagamenti su patrimonio tutelati sulla base delle indicazioni della direzione dell'Area titolare dell'ufficio tutele.

Tali compensi si ritengono attribuiti in misura intera indipendentemente dal tempo lavorativo prestato dall'incaricato, purché pari o superiori al 75%. Per le percentuali inferiori al 75% l'indennità è proporzionata al tempo di lavoro.

Considerato inoltre che i contratti decentrati integrativi aziendali conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi, si concorda altresì, di mantenere anche per l'anno 2019 la suddetta disciplina sinché il CCDI per l'anno 2019 non disponga diversamente.

## 2. Fondo per le politiche di sviluppo per la produttività

Le parti confermano l'utilizzo delle risorse ulteriormente disponibili, a seguito dell'utilizzo di cui al punto 1), per le finalità dell'art. 68 del CCNL del 21 maggio 2018.

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 67 lett. e) del CCNL, le parti concordano inoltre che le economie, di fattispecie diverse da quelle derivanti dal mancato raggiungimento degli obiettivi di PEG, vengano destinate ad incrementare la quota del fondo finalizzata a compensare, nel suo complesso, la produttività ed il miglioramento dei servizi, nell'anno in cui si verifica l'economia.

Fanno eccezione le somme non distribuite del fondo posizioni organizzative che vengono ripartite tra i titolari delle posizioni stesse in relazione al punteggio ottenuto. In ogni caso a seguito di tale ripartizione la retribuzione risultante non potrà superare il 25% della retribuzione di posizione.

I compensi spettanti a tale titolo vengono riconosciuti al personale a tempo indeterminato e determinato secondo quanto previsto nel Sistema di valutazione del personale non dirigente approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 23 del 21/11/2012 e s.m.i.

In applicazione dell'art. 69 del CCNL nell'ambito delle risorse destinate alla produttività il direttore generale individua, tra i dipendenti collocati nella fascia di valutazione massima, un numero non superiore al 10% dei soggetti valutati (con arrotondamento all'unità inferiore se il decimale è inferiore a 5 e con arrotondamento all'unità superiore se il decimale è pari o superiore a 5). Ai dipendenti così individuati spetta una maggiorazione, pari al 30% del valore medio, calcolato come media aritmetica della quota dovuta a titolo di produttività individuale ai dipendenti dell'ente.

**L'individuazione dei dipendenti cui spetta la suddetta maggiorazione avverrà in relazione alla particolare gravosità degli obiettivi di competenza, che il direttore dovrà motivare.**

### Progressione economica all'interno della categoria.

Le progressioni economiche sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle performance individuali certificate dal sistema di valutazione. Mediante la progressione economica all'interno della categoria si intende riconoscere l'aumento di professionalità acquisito che non comporta un mutamento di mansioni.

La selezione è annuale sulla scorta dei criteri seguenti. Gli effetti economici della progressione orizzontale decorrono dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie, fatta salva diversa pattuizione in sede di ripartizione delle risorse decentrate.

#### REQUISITI DI PARTECIPAZIONE:

Hanno titolo a partecipare alle selezioni per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria i dipendenti in servizio a tempo indeterminato:

- che abbiano maturato almeno un anno di anzianità di servizio continuativo a tempo indeterminato nell'ente compiuto al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione computato a ritroso dallo stesso 31 dicembre;
- che si trovino da almeno due anni nella posizione economica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione;
- che abbiano ottenuto una valutazione della performance individuale non inferiore a 7,5/10 nell'anno precedente quello di riferimento della selezione; in mancanza di



- servizio prestato per l'intero anno solare (365 gg) precedente quello di riferimento della selezione, la valutazione sarà riferita a quella anteriore più recente;
- che non abbiano ottenuto sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente quello di riferimento della selezione;

Alla selezione partecipano tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato aventi i requisiti richiesti, senza necessità di specifica domanda sulla scorta dei dati riguardanti il servizio presso il C.I.S.A.P contenuti nel fascicolo personale.

Eventuali ulteriori titoli di servizio utili ai fini dell'attribuzione del punteggio, per essere fatti valere devono essere presentati o richiamati singolarmente e specificamente nei termini fissati. A tale scopo l'Amministrazione pubblica l'avviso di selezione assegnando un congruo termine per la presentazione o richiamo di cui sopra.

Entro quindici giorni dalla data di pubblicazione delle graduatorie approvate di assegnazione della progressione orizzontale, il dipendente interessato può presentare eventuali richieste di riesame al direttore generale, che nei successivi quindici giorni ha l'obbligo di decidere prima di dare luogo all'esecuzione del provvedimento di assegnazione.

La progressione economica all'interno della categoria è assegnata secondo l'ordine di merito sino a concorrenza del budget disponibile. In caso di insufficienza delle risorse per la remunerazione del passaggio spettante secondo la graduatoria, si procederà allo scorrimento di essa.

Nelle situazioni di pari merito, la precedenza è assegnata al dipendente con posizione economica meno elevata e, nel caso di ulteriore parità, al dipendente più anziano di età anagrafica.

#### CRITERI DI SELEZIONE

La progressione economica all'interno della categoria viene attribuita in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente quello di riferimento della selezione e tiene conto altresì dell'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento.

La valutazione della performance individuale viene rilevata attraverso il punteggio totalizzato nell'ambito della valutazione della performance individuale relativo all'ultimo triennio precedente quello della selezione.

L'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento viene rilevata con riferimento al servizio prestato nella posizione economica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione;

#### A) Ripartizione del punteggio tra gli elementi di valutazione

	<i>Performance individuale</i>	<i>Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento</i>	<i>TOTALE punteggio</i>
<i>A - B</i>	<i>60</i>	<i>40</i>	<i>100</i>
<i>C - D</i>	<i>70</i>	<i>30</i>	<i>100</i>

*(Il valore finale viene espresso in centesimi con arrotondamento in eccesso se la terza cifra decimale è uguale o superiore a 5 o per difetto se inferiore a detto limite. I valori intermedi sono calcolati mantenendo la terza cifra decimale).*

- A. Performance individuale: Il punteggio viene assegnato **rapportando il punteggio massimo attribuibile** al punteggio complessivo della valutazione della performance individuale ottenuta nel triennio precedente quello di riferimento ovvero in base alle ultime valutazioni utilmente effettuate nelle ipotesi in cui il dipendente non abbia prestato servizio per l'intero anno solare.
- B. Esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento: Si valuta l'esperienza di servizio maturata nella posizione economica ultima acquisita. : Il punteggio viene assegnato **rapportando il punteggio massimo attribuibile** agli anni e mesi di servizio prestato, con esclusione delle interruzioni di servizio, nella posizione economica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione fino ad un massimo di anni **venti**. Le frazioni di mese sono computate come mese intero. E' valutabile il servizio a tempo indeterminato prestato in enti del comparto enti locali o in posizione economica equivalente in altri comparti e al 50% il servizio prestato a tempo determinato nel CISAP. I periodi di servizio prestati a tempo parziale o in comando presso altri enti sono computati, ai presenti fini, come servizio a tempo pieno.
- Non costituiscono interruzioni di servizio, ai presenti fini, l'aspettativa per servizio militare, il periodo trascorso in distacco sindacale ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL 22/1/2004 ed i periodi di aspettativa per dottorato di ricerca ai sensi dell'art. 2 della legge 13/8/1974, n. 476, i periodi di aspettativa concessi ai sensi degli artt. 90 e 110 del D. Lgs. 267/2000.
- La disciplina di cui al presente punto si applica a decorrere dal 1/1/2018.

Attesa la scarsità di risorse disponibili, su richiesta della parte sindacale si concorda che nell'anno 2018 non verrà svolta la selezione per l'attribuzione della progressione economica. Essa verrà effettuata relativamente all'anno 2019. Le risorse non utilizzate nell'anno corrente andranno a confluire temporaneamente nel fondo delle risorse variabili, per essere riassegnate nel 2019 alla parte stabile del fondo.

Riduzione stabile delle risorse destinate al lavoro straordinario (art. 14, c. 3 CCNL dell'1.4.1999 e art. 67, comma 2, lett. g del fondo).

A decorrere dall'1 giugno 2016 è stato adottato nell'ente il sistema di orario "flex" che ha comportato un'ulteriore riduzione del ricorso al lavoro straordinario. La parte pubblica, si impegna a quantificare l'entità delle risorse da mantenere nel fondo per il lavoro straordinario (anche in vista della nuova organizzazione che si renderà necessaria in vista dell'unificazione con il Consorzio CISA di Rivoli), in modo da operare una riduzione stabile di importo significativo da far confluire nella parte stabile del fondo, con decorrenza dall'1.1.2019. Le maggiori risorse sulla parte stabile saranno utilizzate per realizzare progressioni economiche.

Le parti concordano di incontrarsi entro il mese di febbraio 2019 al fine di dare applicazione ai nuovi istituti del CCNL 21/05/2018 per i CCDI relativi al 2019-2021 e per verificare l'ammontare della riduzione delle risorse destinate allo straordinario da far confluire sul fondo stabile e da utilizzare per le progressioni orizzontali.



Con riferimento all'art. 67 co.1 del CCNL 21/05/2018 la parte datoriale comunica di non aver a suo tempo stanziato le risorse pari allo 0.20% del monte salari 2001, in quanto non sono stati conferiti incarichi di alta professionalità il CCNL non chiariva che tali risorse andassero anche in tal caso stanziate ed accantonate. L'Ente farà gli opportuni approfondimenti sulla scorta del parere ARAN CFL7 ed eventualmente provvederà alle necessarie rettifiche; in particolare è necessario chiarire se tale somma può essere stanziata in deroga al tetto del fondo 2016.

### Ripartizione del fondo delle risorse per l'anno 2018

Premesso che l'Ente ha determinato la costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2018 con determinazione del Direttore Generale n. 202 del 20/11/2018 la composizione e ripartizione del fondo risulta dallo schema che segue:

ART. 67, COMMI 1 E 2 CCNL 16/18: RISORSE STABILI	IMPORTI TOTALI	FONDO 2017	LIMITE FONDO 2016
Risorse stabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017			
Risorse stabili ANNO 2017	96.930,66	96.930,66	94.085,48
Risorse destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato P.O.	-28142,80		
art. 67 c.1 CCNL 16/18 Importo unico consolidato anno 2017	68.787,86	96.930,66	94085,48
art. 67 c.2, lett. b) CCNL 16/18: RIA ed Ass. ad pers.	728,91		
Art. 67 c.2, lett. d) CCNL 16/18: risorse riassorbite art. 2, comma 3, D. Lgs. 165/2001.			
Art. 67 c.2, lett. e) CCNL 16/18: personale trasferito			
Art. 67 c.2, lett. f) CCNL 16/18: riduzione stabile posti di organico qualifica dirigenziale			
Art. 67 c.2, lett. h) CCNL 16/18: incrementi dotazione organica			
<b>TOTALE</b>	<b>69.516,77</b>	<b>96.930,66</b>	<b>94.085,48</b>



Risorse stabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017			
Art. 67 c.2, lett. a) CCNL 16/18 incremento € 83,20 unità al 31/12/2015 (dal 2019)			
Art. 67 c.2, lett. b) CCNL 16/18 differenziale incrementi progressione economica a regime	1.762,15		
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>71.278,92</b>	<b>96.930,66</b>	<b>94.085,48</b>
<b>ART. 67, COMMI 1 E 2 CCNL 16/18: RISORSE VARIABILI</b>			
Risorse variabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017			
art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 16/18 - art. 43 L 449/1997: Entrate conto terzi o utenza o sponsorizzazione su attività ordinarie precedenti il DL 78/2010 - contributi			
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali:liquidazione sentenze favorevoli.			
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: Recupero evasione ICI			
art. 67, comma 3, lett. d) CCNL 16/18: recupero frazioni RIA anno precedente.			
art. 67, comma 3, lett. f) CCNL 16/18: Messi notificatori/diritti di notifica - art. 54 ccnl 14/9/2000.			
art. 67, comma 3, lett. h) CCNL 16/18: Integrazione 1,2% m.s. 1997: € 636.151,98	7.634,00	7.634,00	7.634,00
art. 67, comma 3, lett. i) CCNL 16/18: risorse per conseguimento obiettivi ente.	15.649,84	16.378,75	19.224,04
<b>TOTALE</b>	<b>23.283,84</b>	<b>24012,75</b>	<b>26858,04</b>

<b>Risorse variabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017.</b>			
<b>art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 16/18 - art. 43 L 449/1997:</b> Entrate conto terzi o utenza o sponsorizzazione.			
<b>art. 67, comma 3, lett. b) CCNL 16/18:</b> art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 - Piani di razionalizzazione.			
<b>art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali:</b> Liquidazione sentenze favorevoli all'ente condanna spese comma 1 regolamento avvocatura			
<b>art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali:</b> art. 113 del D. Lgs. 50/2016 incentivi per funzioni tecniche			
<b>art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali:</b> art. 93 commi 7 bis, 7 ter e 7 quater del d.lgs. n. 163 del 12.4.2006 - Quote per la progettazione lavori pubblici.			
<b>art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali:</b> compensi ISTAT - art. 70-ter CCNL16/18.			
<b>art. 68, comma 1, ultimo periodo CCNL 16/18</b> (risorse stabili provenienti esercizi precedenti)			
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>23.283,84</b>	<b>24.021,75</b>	<b>26.858,04</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI sottoposte all'art.23 comma 2 del D.lgs 75/2017</b>	<b>92.800,61</b>	<b>120.943,41</b>	<b>112.888,71</b>
<b>Retribuzione di posizione e di risultato posizioni organizzative anno 2017</b> (risorse considerate per la sola verifica del rispetto del limite)	<b>28.142,80</b>		
<b>Totale riduzioni ex art. 1, comma 236 della legge 28/12/2015 n 208 ANNO 2016</b>		<b>-8054,81</b>	<b>-8054,81</b>
<b>TOTALE RISORSE sottoposte all'art.23 comma 2 del D.lgs 75/2017</b>	<b>120.943,41</b>	<b>112.888,60</b>	<b>112.888,71</b>
Riduzione per allineamento al 2016 (art.23 comma 2 del D.lgs 75/2017)	8.054,70		
Di cui riduzione per allineamento fondo 2016 quota parte stabile.	6.033,76	6.445,93	6.386,56

Di cui riduzione per allineamento fondo 2016 quota parte stabile	2.020,94	1.598,88	1.668,25
<b>Risorse &lt;=2016</b>	<b>112.888,71</b>	<b>112.888,60</b>	<b>112.888,71</b>
<b>SINTESI COSTITUZIONE FINALE DEL FONDO 2018</b>			
<b>FONDO RISORSE STABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 al netto decurtazioni</b>	<b>63.483,01</b>	<b>90.474,73</b>	<b>87.698,92</b>
<b>FONDO RISORSE STABILI NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017</b>	<b>1.762,15</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>65.245,16</b>	<b>90.474,73</b>	<b>87.698,92</b>
<b>FONDO RISORSE VARIABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 al netto decurtazioni</b>	<b>21.262,90</b>		
<b>FONDO RISORSE VARIABILI NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017</b>			
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>21.262,90</b>	<b>22.413,87</b>	<b>25.189,79</b>
<b>FONDO RISORSE DECENTRATE sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017.</b>	<b>84.745,91</b>	<b>112.888,60</b>	<b>112.888,71</b>
<b>Fondo risorse decentrate complessive</b>	<b>86.508,06</b>	<b>112.888,60</b>	<b>112.888,71</b>

SINTESI COSTITUZIONE FINALE DEL FONDO 2018		
<b>FONDO RISORSE FISSE</b>		69.516,67
<b>DECURTAZIONI PERMANENTI DEL FONDO (Art. 9, comma 2 bis del D.L. n. 78 del 31/05/2010 come modificato e integrato con art. 1, comma 456, L. 147/2013) – parte fissa</b>		-6.033,76
		<b>63.483,01</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI (SOGGETTE A LIMITE)</b>		23.283,84
<b>DECURTAZIONI PERMANENTI DEL FONDO (Art. 9, comma 2 bis del D.L. n. 78 del 31/05/2010 come modificato e integrato con art. 1, comma 456, L. 147/2013) – parte variabile</b>		-2.020,94
		<b>21.262,90</b>
Differenziale incrementi progressione economica a regime (Art. 67 c.2, lett. b) CCNL 16/18)		1.762,15
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE DA ASSOGGETTARE A LIMITE</b>		<b>84.745,91</b>
<b>Fondo risorse decentrate complessive</b>		<b>86.508,06</b>

In sintesi quindi si concorda per l'utilizzo del fondo così come segue:

DESTINAZIONE DELLE RISORSE VARIABILI	
<b>F. Specifiche Responsabilità</b>	<b>6.500,00</b>
<b>F. Produttività</b>	<b>14.762,90</b>
<b>Risorse residue parte stabile</b>	<b>6,99</b>
<b>TOTALE</b>	<b>21.269,89</b>

Letto, confermato e sottoscritto

p. le OO.SS:

p.le RSU

p. il CISAP




