



PROVINCIA DI SAVONA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PERSONALE NON DIRIGENTE FONDO 2017

Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane
per l'anno 2017 (art. 17 CCNL 1/4/1999)

Il giorno 15 dicembre 2017 presso la sede della Provincia di Savona ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante dell'Amministrazione Provinciale composta dal Segretario/Direttore Generale, Avv. Giulia Colangelo, e dal Dirigente del Settore Affari Generali e del Personale, Dott.ssa Marina Ferrara e le rappresentanze sindacali unitarie e le organizzazioni sindacali territoriali così rappresentate:

Organizzazioni territoriali

CGIL FP - Bellini Giancarlo

CISL FP - ~~Mafera Domenico~~ VASSALLO Vincenzo

UIL FPL - Bertolo Francesco, ~~Ferraris Giovanni~~

RSU

Petronici Andrea

Biggio Antonello

Visto il decreto del Presidente della Provincia n. 85 dell'11 luglio 2017, che formula gli indirizzi per la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e la contrattazione per il personale non dirigente;

Visto l'atto dirigenziale n. 2176 dell'11 luglio 2017, inerente la rideterminazione del Fondo 2016 e la costituzione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2017 per il personale non dirigente;

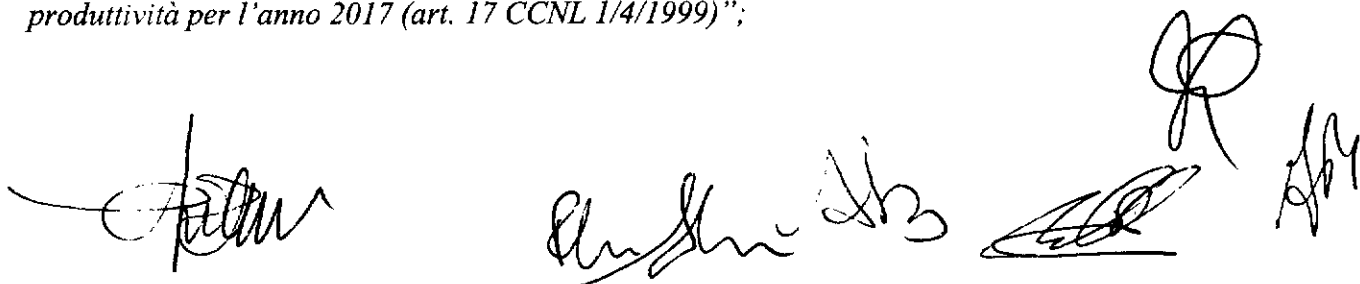
Considerato che il suddetto decreto ha previsto:

- a) l'integrazione delle risorse stabili dei Fondi 2016 e 2017 con i ratei di anzianità del personale cessato dal 2015 e precisamente:
 - € 28.792 per l'anno 2016
 - € 31.608 per l'anno 2017
- b) la decurtazione permanente dei Fondi 2016 e 2017 della somma corrispondente all'effettivo rateo di risparmio per il personale trasferito alla Regione Liguria dal 1° luglio 2015 a seguito del riassorbimento delle funzioni delegate, come previsto dalla legge n. 56/2014, e precisamente:
 - Fondo anno 2016: € 172.880 (€ 157.152 per la parte stabile e € 15.728 per la parte variabile)
 - Fondo anno 2017: € 172.880 (€ 157.152 per la parte stabile e € 15.728 per la parte variabile)
- c) la decurtazione per riduzione di personale da effettuarsi, per l'anno 2016, ai sensi articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, e per l'anno 2017, ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, da operarsi sui Fondi 2016 e 2017 con il metodo della media indicato nella disposizione di legge e con la neutralizzazione delle 62 unità di personale trasferito per funzioni delegate per il quale operano già le decurtazioni di cui al punto precedente e precisamente:
 - Anno 2016: € 118.023 pari al 12,99% del fondo 2015 maggiorato del rateo di RIA dei cessati 2015 non inserito in tale fondo;
 - Anno 2017: € 138.647 pari al 15,26% del fondo 2015 maggiorato del rateo di RIA dei cessati 2015 non inserito in tale fondo e decurtando il numero dei dipendenti in servizio al 31 dicembre 2016 di n. 11 unità di personale appartenenti al Corpo di Polizia provinciale cessate nel 2017, ma dichiarate in soprannumero a seguito del processo di riduzione della dotazione organica e della conseguente ricollocazione del personale disposto dalla legge n. 190/2014 in attuazione della riforma delle province;
- d) la riduzione permanente dei Fondi 2016 e 2017 - parte stabile - sulla base delle cessazioni avvenute nel periodo 2011-2014 pari € 169.231 (decurtazione permanente applicata al fondo personale non dirigente, prevista dall'articolo 1, comma 456, della legge n. 147/2013, nel rispetto di quanto indicato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 20/2015) e come certificato dal Collegio dei Revisori con nota prot. n. 49758 del 30 luglio 2015;

- e) la determinazione del Fondo 2016 così costituito per un totale di € 773.612 al lordo del recupero di € 44.850 per mancato rispetto del patto di stabilità con una maggiore disponibilità, rispetto al Fondo 2016 approvato, di € 92.225 che confluiranno nel Fondo 2017 quali somme non utilizzate nell'anno precedente;
- f) la previsione per la costituzione del Fondo 2017 - parte variabile delle seguenti voci:
risparmi straordinario relativi all'anno 2016 pari ad € 48.959 ai sensi dell'articolo 15, comma 1, lettera m) del CCNL del 1/4/1999 e somme non utilizzate nell'anno precedente pari ad € 92.225;
- g) applicazione di quanto previsto dall'articolo 11, comma 1, lettera f), del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, come già previsto dall'articolo 1, comma 15-quater, del decreto legge 30 dicembre 2016, n. 244, convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, della legge 27 febbraio 2017, n. 19, poiché si ritiene sussistano entrambe le condizioni previste dalla citata normativa in quanto la Provincia di Savona ha adottato sia misure di contenimento della spesa di personale ricorrendo a diverse forme di convenzioni con altri Enti Locali che comportano la riduzione del 50% della spesa per la Segreteria Provinciale e del 50% della spesa riferita ad un dipendente del servizio CED informatico, nonché l'introito di somme rimborsate da alcuni Comuni alla Provincia per attività che il personale interno, nell'orario di lavoro, svolge per conto dei Comuni stessi per servizi informativi, sia misure di riduzione della spesa tramite razionalizzazione di fusioni societarie quali ad esempio ACTS (dove la Provincia contribuiva al piano industriale con una somma pari ad € 254.000 circa) fusa per incorporazione inversa in TPL e dismissione di quote quali SPES dove la Provincia versava un contributo annuale di circa € 154.000;

Visto l'articolo 5, comma 4, del CCNL 1/4/1999 che prevede che i contratti collettivi decentrati integrativi *“conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi”*;

Le parti si sono riunite per sottoscrivere il presente contratto collettivo decentrato integrativo, per la parte inerente l'*“Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2017 (art. 17 CCNL 1/4/1999)”*;



Dato atto, che il Collegio dei Revisori, ai sensi della circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 20/2015, ha certificato sulla base dell'attestazione fornita dal Dirigente del Settore Affari Generali e del Personale e in base ai dati del fondo salario accessorio 2010, come da conto annuale 2010, che la decurtazione permanente applicata al fondo del personale non dirigente, prevista dall'articolo 1, comma 456, della legge n. 147/2013 è pari a € 169.231;

Preso atto della certificazione del Collegio dei revisori, acquisita agli atti con numero di protocollo n. 55996 del 29 novembre 2017, inerente la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ai sensi dell'articolo 55, comma 1, del D.Lgs. 150 del 27 ottobre 2009, l'adozione e la sussistenza delle misure di contenimento della spesa che consentono, per il recupero della somma indicata nella pronuncia n. 39/2016 della Corte dei Conti l'applicazione delle disposizioni contenute nell'art. 11 comma 1 lett. f) del D.Lgs n.75 del 25 maggio 2017 nonché la somma relativa al recupero sul fondo stesso per l'anno 2017 pari a € 132.769 (€ 92.225 quale destinazione di somme non utilizzate nell'anno precedente e € 40.544 pari a 1/11 del residuo debito);

Preso atto, infine, del decreto del Presidente della Provincia n. 153 del 6 dicembre 2017 di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto definitivo;

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, si applicano gli istituti previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Articolo 1

Premessa

Il contenuto della premessa forma parte integrante del presente atto.

Articolo 2

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa

Il fondo per le posizioni organizzative per l'anno 2017 ammonta ad Euro 85.800.

Articolo 3

Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di categoria B

I compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, previsti ai sensi dell'articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL dell'1/4/1999, da parte del personale inquadrato

nella categoria "B" sono i seguenti:

- compenso pari ad € 500 annui lordi per le specifiche responsabilità connesse all'attività di coordinamento di squadre di personale (capi cantonieri);
- compenso pari ad € 500 annui lordi al responsabile del magazzino, individuato con ordine scritto del Dirigente competente.

I suddetti compensi saranno erogati a decorrere dalla data di effettiva attribuzione delle specifiche responsabilità.

Il compenso verrà liquidato a saldo nei primi mesi dell'anno 2018 al fine di consentire l'esatta quantificazione dell'importo dovuto in relazione alle eventuali assenze che ne comportino la riduzione.

Articolo 4

Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di categoria C e D

Possono essere attribuiti compensi, in misura pari a € 1.500 annui lordi, al personale appartenente alle categorie "C" e "D", per remunerare l'assunzione di particolari e specifiche responsabilità, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, lettera f), del CCNL dell'1/4/1999.

Il compenso non può essere riconosciuto per il solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo professionale del dipendente, ma deve premiare chi è maggiormente soggetto a specifiche responsabilità connesse all'attività svolta, caratterizzata da contenuti particolarmente significativi e qualificanti, tale da rendere strategica la specifica posizione in relazione al Settore di appartenenza.

Il compenso non può essere erogato al personale della categoria D, quando lo stesso sia già incaricato della titolarità di posizione organizzativa.

I compensi devono essere erogati a decorrere dalla data di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità, attestata dal Dirigente.

La proposta di conferimento dell'indennità per le specifiche responsabilità deve essere formulata dai singoli Dirigenti e presentata alla Direzione Generale.

Le parti concordano che la somma da destinare alla corresponsione delle indennità per particolari responsabilità non potrà essere superiore a € 45.000.

Le somme residue derivanti da eventuale mancata attribuzione di specifiche responsabilità saranno destinate a produttività.

Il compenso verrà liquidato a saldo nei primi mesi dell'anno 2018 al fine di consentire l'esatta quantificazione dell'importo dovuto in relazione alle eventuali assenze che ne comportino la riduzione.



Articolo 5

Produttività

Si prevede di destinare quanto residua nel fondo al pagamento della produttività per l'anno 2017.

Ciascun dipendente partecipa agli obiettivi previsti nel Piano delle Performance assegnati individualmente o all'unità organizzativa di appartenenza.

Nel caso di modifiche del dirigente valutatore nel corso del periodo di valutazione, saranno redatte più schede dai dirigenti presso i quali il dipendente ha prestato servizio ed il punteggio finale sarà la media dei punteggi dei singoli dirigenti calcolati in proporzione ai mesi di assegnazione del dipendente.

Nel caso di assegnazione temporanea di dipendenti presso altri enti, la valutazione sarà fatta dal dirigente dell'altro ente presso il quale presta servizio il dipendente, con assegnazione di un obiettivo specifico. Nel caso di assegnazione in corso d'anno si applica quanto previsto al periodo precedente.

I dipendenti ai quali sia stato conferito l'incarico di posizione organizzativa per almeno sei mesi nell'anno solare, non accedono all'istituto della produttività. I due istituti contrattuali non possono comunque essere previsti per lo stesso periodo.

Al 10% del personale risultante più meritevole in ogni settore, in esito alla valutazione effettuata, è attribuito un trattamento accessorio maggiorato del 10% rispetto al trattamento accessorio medio.

I dipendenti saranno valutati sulla base della seguente scheda di valutazione:

PROVINCIA DI SAVONA
SCHEDA DI VALUTAZIONE
PER L'EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI DI PRODUTTIVITA'
PERIODO DI VALUTAZIONE

SETTORE _____

VALUTATORE DIRIGENTE _____

COGNOME E NOME	
-----------------------	--

SEZIONE I - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI		Punteggio attribuito			
1	GESTIONE DEL PROPRIO LAVORO	100	80	60	30
2	CAPACITA' DI LAVORARE IN GRUPPO	100	80	60	30
3	AUTOSVILUPPO	100	80	60	30
TOTALE					

SEZIONE II - CONTRIBUTO OFFERTO ALLA PERFORMANCE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA		Punteggio attribuito			
1	QUALITA' ED ACCURATEZZA DEL LAVORO SVOLTO	100	80	60	30
2	CONTINUITA' ED AFFIDABILITA' OPERATIVA	100	80	60	30
3	CAPACITA' PROPOSITIVA	100	80	60	30
4	EFFICIENZA	100	80	60	30
TOTALE					

SEZIONE III - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI		Punteggio attribuito			
1	RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI GRUPPO O INDIVIDUALI	100	80	60	30
TOTALE					

PUNTEGGIO COMPLESSIVO (SOMMA DEI PUNTEGGI ATTRIBUITI / 8) (arrotondato all'unità) (*)	
--	--

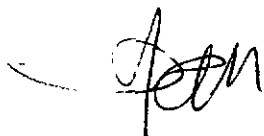
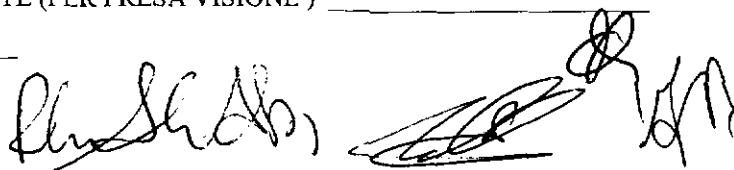
(*) Punteggio inferiore o uguale a 50 = **prestazione non adeguata**; punti da 51 a 75 = **prestazione adeguata**; punti da 76 a 94 = **prestazione ottima**; punti da 95 a 100 = **prestazione eccellente**.

FIRMA DEL VALUTATORE _____

DATA _____

FIRMA DEL DIPENDENTE (PER PRESA VISIONE) _____

DATA _____

Nel caso di punteggio inferiore o uguale a 50 non verrà erogato l'incentivo di produttività (il punteggio massimo è pari a 100).

Il compenso spettante al singolo dipendente è definito in funzione del punteggio assegnato e considerato il tempo lavorato.

L'incentivo è corrisposto in unica soluzione, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello a cui si riferisce la valutazione; ne sono destinatari i dipendenti in servizio per almeno novanta giorni nell'anno considerato al netto di tutte le assenze previste dalla vigente normativa ad eccezione, oltre che delle ferie, delle seguenti assenze equiparate al servizio: congedi per maternità o paternità; permessi e i distacchi sindacali; congedi dovuti ad infortuni sul lavoro; congedi dovuti a malattia per causa di lavoro.

In caso di mancata prestazione lavorativa, con conseguente sospensione della retribuzione (ad esempio per aspettativa senza assegni, ecc.), o in caso di cessazione dal servizio avvenuta in corso d'anno, si procederà ad una erogazione della quota di produttività rapportata in base ai periodi effettivamente lavorati.

Il compenso sarà proporzionalmente ridotto anche qualora il dipendente sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi, anche non continuativi nel corso dell'anno, che complessivamente superino i trenta giorni. In tale caso la decurtazione del compenso per la produttività si applica in proporzione ai giorni di assenza, a decorrere dal trentunesimo giorno di assenza dal lavoro. Ai fini del calcolo non vengono considerate le seguenti assenze: assemblea sindacale; astensione anticipata per gravidanza; congedo di maternità e paternità; ferie e festività soppresse; infermità per infortunio sul lavoro e per causa di servizio; permessi brevi concessi e recuperati; permessi mensili e orari per legge n. 104/1992 e n. 53/2000; permessi retribuiti a rappresentanti sindacali; permessi per allattamento; permessi per donazione del sangue e del midollo osseo; permessi per lutto e citazione a testimoniare; permessi per cariche pubbliche elettive; riposo compensativo per lavoro straordinario e per partecipazione a consultazioni elettorali. Nel caso di assenza dal servizio dovuta ad infortuni sul lavoro, a congedo di maternità o a gravi malattie che impongono terapie cicliche salvavita, non si procede ad alcuna decurtazione fino ad un periodo massimo di assenza di cinque mesi. Ai sensi dell'articolo 71, comma 1, del decreto legge n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008, si procederà comunque alla decurtazione dei primi dieci giorni di malattia per ogni episodio morboso ed i relativi risparmi non potranno essere riutilizzati e costituiranno economia di spesa.

Al personale part-time il compenso incentivante verrà corrisposto in proporzione all'orario di lavoro.

L'eventuale comminazione di sanzioni disciplinari determina una riduzione del premio incentivante secondo la gravità dell'infrazione commessa, avuto riguardo anche a episodi di recidiva, secondo le seguenti indicazioni: 10% nel caso di rimprovero scritto; 20% nel caso di multa; 30% nel caso di sospensione. Le percentuali di riduzione si cumulano in caso di pluralità di sanzioni. In caso di licenziamento non si dà luogo a corresponsione dell'incentivo.

Le somme non corrisposte a causa di sanzioni disciplinari non possono essere riutilizzate e costituiscono economia di spesa.

Articolo 6

Disciplina dell'attribuzione dell'indennità di disagio

Sono individuate le categorie di personale che svolgono un'attività lavorativa particolarmente disagiata:

- i collaboratori di accoglienza, per l'articolazione oraria del servizio prestatato particolarmente disagiata, a cui viene riconosciuto un compenso di € 30 mensili lordi per 11 mensilità;
- gli autisti che svolgono un'attività che risulta essere disagiata in merito a orari e a disponibilità necessaria al di fuori delle normali fasce, riconoscendo un compenso di € 140 mensili lordi per 11 mensilità; ai dipendenti assegnati ad altri settori che effettuano il medesimo servizio sia pure in misura ridotta, viene assegnata un'indennità di € 110 mensili sempre per 11 mensilità.
- i collaboratori tecnici del servizio viabilità per il disagio conseguente alla flessibilità oraria per interventi non programmati, a cui viene riconosciuto un compenso di € 30 mensili lordi, a partire dal 1 luglio 2017.

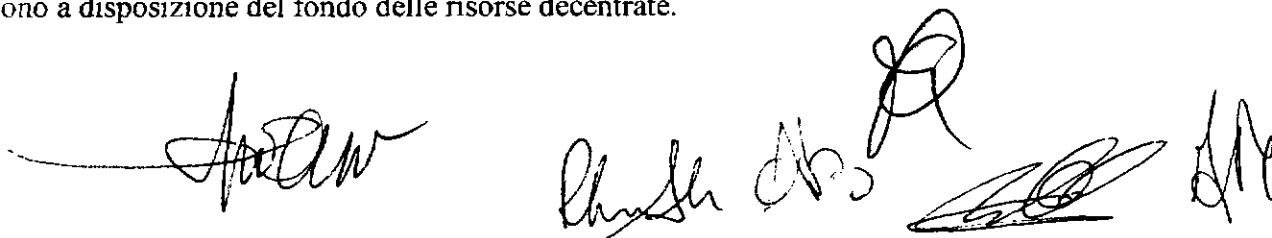
Articolo 7

Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e altri compensi e incentivi

Qualora un titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità abbia beneficiato nell'anno di riferimento dell'erogazione di incentivi e/o compensi, si disciplina la correlazione tra tali incentivi e compensi corrisposti e la retribuzione di risultato nel modo seguente:

- se gli incentivi e/o i compensi erogati nel corso dell'anno raggiungono un importo pari alla retribuzione di risultato, questa viene ridotta della metà;
- se gli incentivi o i compensi erogati nel corso dell'anno raggiungono un importo pari al doppio della retribuzione di risultato, questa non viene erogata.

I residui eventualmente derivanti dalla mancata corresponsione della retribuzione di risultato rimangono a disposizione del fondo delle risorse decentrate.



Articolo 8

Disciplina dell'attribuzione dell'indennità di rischio

In applicazione dell'articolo 37 del CCNL del 14 settembre 2000, come integrato dall'articolo 41 CCNL del 22 gennaio 2014, sono individuate le categorie di personale, che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, per le quali viene riconosciuta l'indennità di rischio:

- i cantonieri e i capi cantonieri, per le mansioni svolte sul territorio;
- gli addetti al magazzino che abitualmente svolgono movimentazione manuale dei carichi.

L'indennità viene corrisposta per i giorni di effettiva esposizione al rischio. In ipotesi di part time comunque articolato, l'indennità viene corrisposta in misura riproporzionata al periodo di effettiva esposizione al rischio sulla base della percentuale di attività prestata mensilmente. L'indennità è erogata per l'ammontare previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Articolo 9

Revisione del contratto

Le Parti concordano di aggiornare il presente contratto decentrato qualora, in conseguenza di interventi normativi o di altri eventi, le risorse disponibili o il loro utilizzo debbano subire modifiche di rilievo.

Articolo 10

Costituzione e modalità di utilizzo delle risorse fondo anno 2017

Le Parti danno atto di aver verificato la costituzione del fondo 2017, sussistendo a bilancio la relativa capacità di spesa. Il fondo 2017, suddiviso in parte stabile e parte variabile, risulta ripartito come indicato nelle tabelle allegate al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Per la delegazione di parte

pubblica

Il Presidente della delegazione trattante

Per la delegazione sindacale

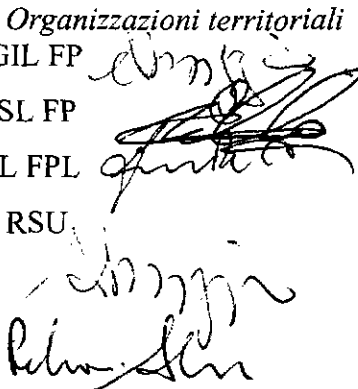
Le Organizzazioni territoriali


CGIL FP

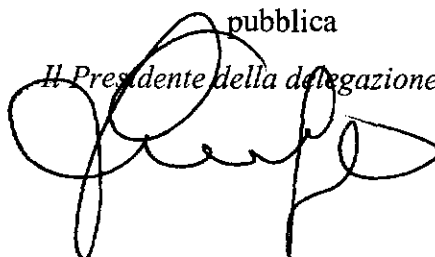
CISL FP

UIL FPL

La RSU







FONDO ART. 31 e 32 CCNL 22/1/2004 - ANNO 2017

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI		EURO
EX ART. 15 CCNL 1/4/1999 (ART. 31 COMMA 3 CCNL 22/1/2004)		
c. 1 lett. m)	risparmi straordinario anno 2016	€ 48.959
	somme trattamento accessorio personale trasferito apt e agenzia in Liguria - risorse variabili	€ 15.728
	decurtazione per passaggio dipendenti presso la Regione Liguria dal 1° luglio 2015;	-€ 15.728
	RESIDUI ANNO 2016	€ 92.225
	RIDUZIONE ART. 1 C. 236	
	TOTALE RISORSE VARIABILI 2017	€ 141.184
	PREVISIONE RESIDUO RISORSE STABILI 2017	€ 166.330
	RISORSE VARIABILI + RESIDUO PARTE STABILE 2017	€ 307.514
	FONDO STABILE	€ 693.164
	FONDO VARIABILE	€ 141.184
	TOTALE FONDO 2017	€ 834.348

UTILIZZO RISORSE VARIABILI		EURO
	rischio	€ 10.560
	disagio	€ 11.485
	maneggio valori	€ 750
	particolari responsabilità	€ 45.000
	produttività	€ 106.950
	recupero Corte dei Conti	€ 92.225
	recupero Corte dei Conti	€ 40.544
	TOTALE	€ 307.514

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

FONDO ART. 31 e 32 CCNL 22/1/2004 - ANNO 2017

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI		EURO
EX ART. 15 CCNL 14/1999 (ART. 31 COMMA 2 CCNL 22/1/2004)		
c.1 lett. a)	fondo 1998	€ 320.242
c.1 lett. a)	lavoro straordinario posizioni organizzative	€ 14.502
c.1. lett. c)	risparmi di gestione (spese personale 1998 su 1997)	€ 48.164
c.1 lett. g)	risorse 1998 LED	€ 22.495
c.1 lett. h)	risorse destinate corresponsione indennità art. 37 CCNL/95	€ 19.367
c.1 lett. j)	0,52% monte salari 1997	€ 38.870
c.1 lett. l)	somme trattamento accessorio personale trasferito Ministero dei trasporti, Anas, Centri per l'impiego e Agenzia in Liguria parte stabile	€ 57.285
c.1 lett. l)	somme trattamento accessorio personale trasferito Apt e Agenzia in Liguria parte stabile	€ 50.345
c.5	incrementi dotazione organica anni 2001, 2002	€ 204.629
art. 4 CCNL 5/10/01		
comma 1	integrazione : 1,1% salari 99	€ 80.371
comma 2	Ria + Ad personam cessati 2000, 2001, 2002	€ 21.447
comma 2	Ria + Ad personam cessati 2003, 2004, 2005, 2006, 2007	€ 46.648
comma 2	Ria + Ad personam cessati 2008	€ 9.312
comma 2	Ria + Ad personam cessati 2009	€ 11.667
comma 2	Ria + Ad personam cessati (2015, 2016 e rateo 2017)	€ 31.608
ART. 32 CCNL 22/1/2004		
comma 1	Incremento 0,62% monte salari 2001	€ 39.366
comma 2	Incremento 0,50% monte salari 2001	€ 31.747
comma 7	Incremento 0,20% monte salari 2001	€ 12.699
ART. 4 CCNL 9/5/2006		
comma 1	Incremento 0,50% monte salari 2003	€ 42.178
ART. 8 CCNL 11/04/2008		
comma 2	Incremento 0,60% monte salari 2005	€ 55.252
	riduzione fondo per cessazioni. Riduzione consolidata prendendo come riferimento la riduzione per cessazioni nel periodo 2011-2014 (ai sensi dell'articolo 9, comma 2 bis, d.l. 78/2010)	-€ 169.231
	decurtazione per passaggio dipendenti presso la Regione Liguria (riduzione dotazione organica)	-€ 157.152
	decurtazione art.23, comma 2 D.Lgs n.75 del 25.05.2017	-€ 138.647
	RISORSE STABILI 2017	€ 693.164

UTILIZZO RISORSE STABILI		EURO
	Fondo per le progressioni orizzontali	€ 347.789
	Fondo per le posizioni organizzative anno 2017	€ 85.800
	Indennità (personale ex VIII qualifica funzionale)	€ 1.550
	Indennità di comparto	€ 91.695
	TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI	€ 526.834

risparmi su fondo stabile

€ 166.330