
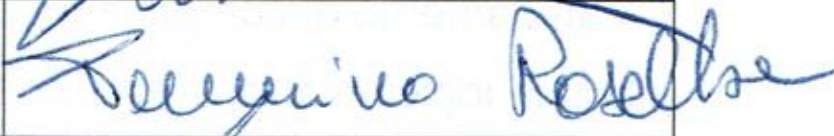

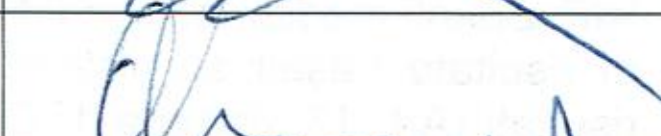

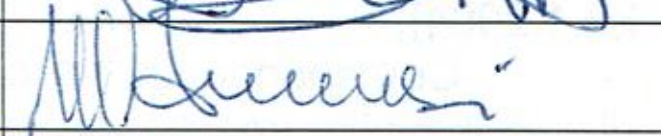


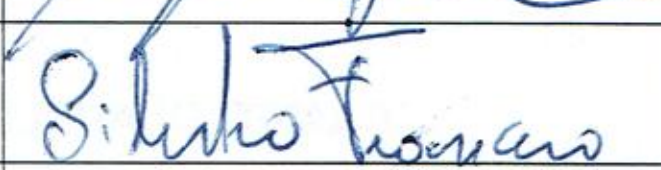
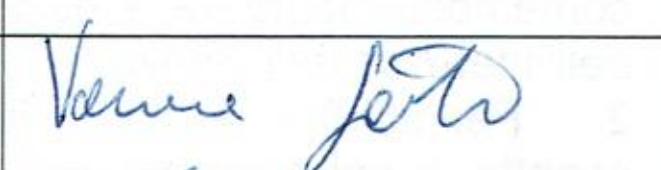
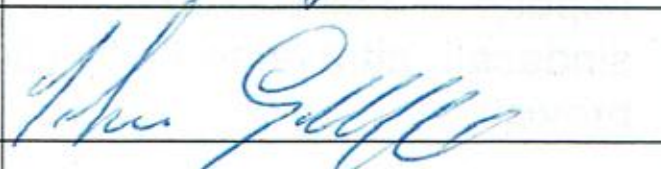


COMUNE DI FRANCAVILLA DI SICILIA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
Parte normativa ed economica anno 2015

L'anno 2015 (duemilaquindici), addì QUATTORDICI del mese di dicembre, alle ore 16,00 nella Casa Comunale a seguito di apposita convocazione, si sono riunite le parti sindacali e la delegazione trattante di parte pubblica (autorizzata con deliberazione di G.M. n.128/2015) per la sottoscrizione del C.C.D.I. relativa all'anno 2015.

Sono intervenuti i signori:

Per la delegazione di parte pubblica del Comune	Nominativo	Firma
Segretario Generale	Dott. Bartorilla Giuseppe	
Responsabile Area III Economico-Finanziaria e Tributaria	Rag. Rosalba Pennino	
Responsabile Area I Affari Generali	Dott. Bartorilla Giuseppe	
Responsabile Area IV Lavori Pubbl.-Patr.. Informatici	Ing. Antonino Seminara	
Responsabile Area V Urbanistica ed Ambientale	Arch. Damino Salvatore	
Responsabile Area VI Vigilanza	Immesi Maria	
Responsabile Area II Demog./P.I.	Dott. D'Amino Salvatore	
Per le organizzazioni sindacali territoriali		
CISL/FPS	Sig. Raffone Salvatore (delegato)	
CGIL F.P./ENTI LOCALI	Sig. Silvestro Francesco (delegato)	
FP/UIIL	Sig. Giliberto Maurizio	
Per le RSU		
RSU	Raffone Salvatore	
RSU	Varrica Gaetano	
RSU	Silvestro Giuseppe	
RSU	Silvestro Francesco	
RSU	Cristaudo Sebastiano	

PREMESSO

1. Il presente contratto di intesa in ordine alle materie demandate dal CCNL del Comparto Regioni ed Autonomie Locali alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di definire principi e criteri che rafforzino le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede di contrattazione nazionale e tendenti a:
 2. costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti;
 3. collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori, anche diversificati, ad:
 - effettivi incrementi di produttività;
 - oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni;
 - affidamento di compiti e funzioni che esaltino autonomia e responsabilità dei dipendenti.

In tale logica quindi si sviluppa il presente contratto, che si basa sui seguenti principi:

Finalizzazione delle risorse economiche a disposizione per promuovere effettivi e significativi miglioramenti di efficacia e di efficienza dell'Ente e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali - quantitativo dei risultati (Art. 17, comma 1, CCNL 01/04/1999), nonché attraverso l'introduzione stabile di corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo e/o individuale, secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. {art. 37 del CCNL del 22.1.2004};

Corrispondenza tra organizzazione dei servizi, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione dell'Ente secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie indennità {art. 17 lett. d), e), f) del CCNL dell'1.4.1999 };

Previa ratifica integrale della superiore premessa, le parti convengono e stipulano quanto appresso:

TITOLO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA E TERMINI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato. Esso è finalizzato al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la salvaguardia dell'interesse dell'utenza.
2. Per tali fini, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

Art. 2

Durata, decorrenza, termini

1. Il presente contratto ha validità per l'anno 2015.

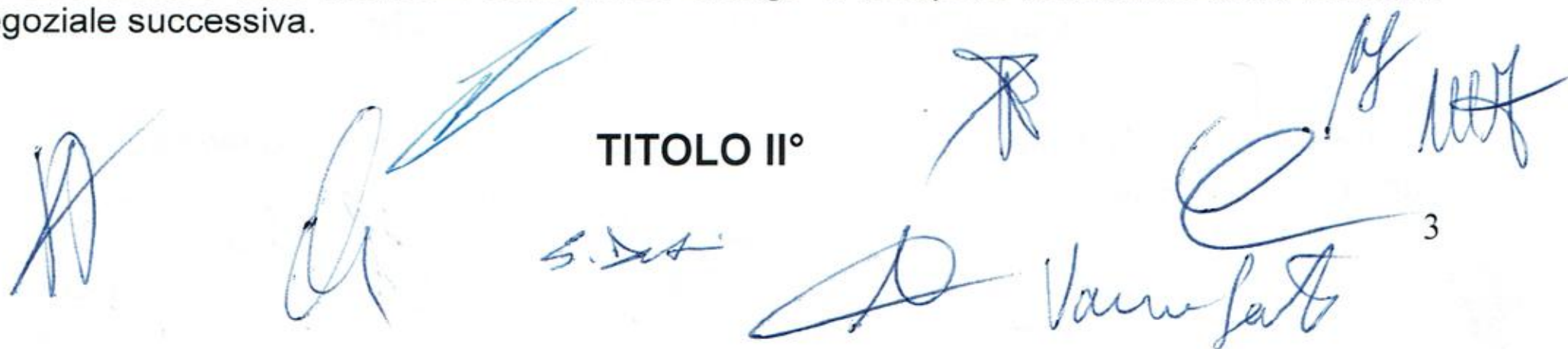
2. Il contratto collettivo decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.
3. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro. Esso si attua nei 30 giorni successivi, ai sensi del CCNL.
4. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro ha valore di legge tra le parti stipulanti, secondo quanto dispone il codice civile.
5. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione salvo diversa indicazione in esso contenuta e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
6. In caso di entrata in vigore di nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su quest'ultimo.
7. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente Contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.
8. Il presente accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini. (art. 2 CCNL 31.3.1999)
9. Si basa sui seguenti principi:
 - aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
 - coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;
 - perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi.

ART. 3 CLAUSOLE NULLE

1. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano 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 limiti e dei vincoli 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. 40, comma 3 quinquies del D. lgs. n. 165/01 e s. m.i.). In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva.

TITOLO II°

3



CRITERI GENERALI DESTINAZIONE RISORSE FINANZIARIE

ART. 4

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

(artt. 31 e 32 ccnl 22.1.2004)

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione.

2. Tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31 comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31 comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

3. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36, 37 del vigente CCNL, nonché della richiamata disciplina dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 con i seguenti criteri:

- mantenere il fondo per l'indennità di comparto (art. 33 comma lett. b) e c) C.C.N.L. 22/01/2004);
- mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (articoli 34 e 35 del C.C.N.L. 22.01.2004);
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, CCNL 31.3.99 e le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 17 lett. f) del CCNL 01/04/1999 come modificato dall'art. 7, comma 1, del CCNL del 09.05.2006);
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turnazione, rischio, reperibilità, disagio, etc.)
- di mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività e correlati al miglioramento quali - quantitativo dei servizi, riconoscendo contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi, al raggiungimento di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa (art. 37 del CCNL 22.01.2004).

ART.5

CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE E DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE

[Art. 4, comma 2 lett. b) CCNL 01.04.1999]

- I sistemi di incentivazione che verranno attivati si realizzeranno attraverso i sistemi attualmente vigenti.



- Le metodologie di valutazione terranno conto degli apporti individuali e/o di gruppo e si svolgerà secondo i criteri stabiliti dall'Amministrazione comunale con deliberazione di Giunta Municipale n° 36 del 26/04/2010.
- Parte delle risorse è destinata a "produttività e miglioramento dei servizi" da erogare a tutto il personale dipendente secondo il sistema di valutazione, giusta delibera citata (n. 36/GM/2010).
- Per l'anno 2015, l'importo di **€ 31.752,68** (oltre le risorse destinate alla remunerazione degli istituti fissi e ricorrenti connessi con l'organizzazione del lavoro ed alle somme destinate alle progressioni economiche orizzontali), viene destinato al finanziamento di progetti da espletare fuori dal normale orario di lavoro;

ART. 6

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITÀ PREVISTE NELL'ART. 17 COMMA 2 CCNL 1/4/99 lett.d) = turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, turnazione); f) e i) = specifiche responsabilità; .

Ai sensi dell'art. 17 comma 2, lett. d), f), del CCNL dell'1 aprile 1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 02.01.2004 e dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal CCNL pari ad **€ 57.000,00**, si farà fronte all'erogazione delle seguenti indennità:

COMPENSO PER ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (Art. 36 c.1 CCNL 22/01/2004 e 17 comma 2 lett. f del CCNL 1/4/99)

Si ritiene di dover individuare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità in quelle che riguardano coloro che svolgono attività di sostituti dei responsabili di Area, coloro che hanno avuto affidate, con atto scritto, responsabilità di servizio e/o di uffici e/o di unità operative.

Le indennità di cui all'art. 17 lett. f) sono assegnate in base ai criteri stabiliti nell'art. 20 del Contratto collettivo decentrato integrativo dell'anno 2009, approvato con deliberazione di G.M. n° 36 del 29/04/2010.

In particolare, i fattori ritenuti rilevanti per l'individuazione delle particolari attività o responsabilità e del relativo compenso attengono a tre dimensioni: complessità, relazione, responsabilità.

1) COMPLESSITA'

Si tratta di attività che richiedono in misura prevalente compiti specializzati, non routinarie, risoluzione di problemi complessi, continue innovazioni normative, competenze specifiche anche in relazione alla diversità ed al numero dei procedimenti assegnati.

2) RELAZIONI

L'espletamento del lavoro è caratterizzato da relazioni con l'esterno e/o con l'interno dell'Ente di media/alta complessità, anche con più soggetti interagenti.

3) RESPONSABILITÀ

Si tratta di attività che comportano gradi significativi di autonomia decisionale, discrezionalità tecnica, esposizione a giudizi, specifiche sanzioni di natura contabile o penale.

Il compenso è determinato per gradi di complessità, relazione e/o responsabilità;

- sarà di grado 1 se verranno raggiunte due delle tre dimensioni individuate ai punti 1, 2, 3;

- sarà di grado 2 se verranno raggiunte tutte e tre le dimensioni.

GRADO 1: compenso annuo € 1.000,00

GRADO 2: compenso annuo € 1.500,00

Vanni
Lento
S. D. S.

5

Si ritiene altresì di stabilire l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, lett.f) del CCNL per l'importo di € 1.000,00 all'unità di personale cui è formalmente attribuito il compito di "coordinatore" di gruppi di operai.

Le sopra indicate indennità, calcolate su base annua, verranno decurtate proporzionalmente di € 100,00 per ogni 30 giorni di assenza (escluso le assenze per ferie o per altri permessi retribuiti) e verranno liquidate da ciascun Responsabile di Area in relazione ai criteri stabiliti.

Qualora alcuno dei Responsabili sopra indicati svolga altresì le funzioni di sostituto Responsabile di Area dovrà corrispondersi l'importo previsto per tale ultima funzione (rapportato al periodo di attribuzione della funzione) e l'indennità comunque è unica.

Vengono inoltre attribuiti € 900,00 per le specifiche responsabilità delle categorie B e C previste dall'art. 36 del CCNL 2004 (ufficiale di anagrafe e stato civile ed archivista informatico).

INDENNITÀ DI RISCHIO (Art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 01/04/1999 e art. 37 CCNL 14/09/2000)

Viene attribuita al personale che svolga prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, come di seguito specificato:

▲ prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;

▲ prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con agenti atmosferici, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;

▲ prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da impianti elettrici, impianti a gas, impianti di depurazione ed impianti acquedottistici, manutenzioni di beni mobili ed immobili di vario tipo;

▲ prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici ed apparecchiature pregiudizievoli per la salute;

Tali fattispecie danno titolo all'erogazione soltanto se si è verificata la prevalenza della condizione di rischio nell'arco dell'intera giornata lavorativa.

L'indennità viene corrisposta al personale interessato di categoria A e B sulla base di idonea certificazione del Responsabile di Area competente che deve certificare la diretta esposizione al rischio ed il relativo periodo.

Essa è liquidata dal Responsabile di Area competente in base alle giornate di effettiva esposizione al rischio e dunque proporzionalmente decurtata per le giornate di assenza.

In particolare viene corrisposta l'indennità di € 30,00 mensili, come stabilita dall'art. 41 del CCNL 22/01/2004.

INDENNITÀ PER SERVIZIO DI PRONTA REPERIBILITÀ (Art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 01/04/1999 e art. 23 CCNL 14/09/2000).

Viene attribuita a coloro che svolgono servizio di pronta reperibilità e in particolare per gli addetti al servizio di polizia municipale e per gli addetti all'ufficio di stato civile in base alle giornate stabilite dal competente Responsabile di Area.

L'indennità di reperibilità è pari ad € 10,33 per 12 ore al giorno. Essa non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese.



INDENNITÀ MANEGGIO VALORI (Art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 01/04/1999 e art. 36 CCNL 14/09/2000)

Viene attribuita al personale nominato agente contabile interno ed adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori e loro sostituti, per le sole giornate di effettivo servizio, nella misura di € 1,55 al giorno.

TURNAZIONI (Art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 01/04/1999 e art. 22 CCNL 14/09/2000).

In relazione alle proprie esigenze organizzative l'Ente può articolare alcuni servizi in turni, distribuiti, nell'arco del mese, in modo da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni ed a condizione, per i turni diurni, che vi sia un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

ATTIVITA' DISAGIATE (ART. 17 lett.e) CCNL 1/4/1999)

Per lavoro disagiato si intendono tutte le prestazioni che per loro natura e forma organizzativa risultino gravose in relazione alla loro continuità e di espletamento, in quanto svolte con articolazioni orarie diverse da quelle tipiche e che comportano in considerazione di ciò difficoltà e/o disagio.

Le parti concordano di corrisponderlo alle seguenti figure:

- N. 1 custode cimitero
- N. 1 messo comunale
- N. 1 resp. allarme Antiquarium
- N. 6 Antiquarium ago/sett.
- N. 12 dipendenti ufficio tecnico

ART. 7

PROGRAMMI ANNUALI E PLURIENNALI, FORMAZIONE

[Art. 4 Lettera d) CCNL 01.04.1999]

1. Le parti, in applicazione dell'art. 4, 2° comma, lettera d) e dell'art 23 del CCNL dell'1.04.99, concordano che la formazione professionale, intesa come processo continuo, deve garantire ai dipendenti l'accrescimento delle competenze.
2. La formazione costituisce un obiettivo prioritario per sviluppare competenze generali e specifiche nonché parametro essenziale per la progressione di carriera sia orizzontale che verticale.
3. Il percorso della formazione deve partire da un'attenta analisi dei bisogni di professionalità e deve tenere conto del cambiamento organizzativo e funzionale dell'Ente.
4. L'Amministrazione si impegna a garantire nel bilancio comunale la quota destinata per legge alla formazione dei dipendenti.

ART. 8

LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA ED IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO, PREVENZIONE, DIPENDENTI DISABILI

[lettera e) - art. 4 ccnl 01.04.1999]

1. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, si dovrà dare piena attuazione alla normativa vigente.
2. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con frequenza periodica in modo da garantire un sufficiente e continuo grado di aggiornamento e di informazione.

ART. 9

QUALITÀ DEL LAVORO E PROFESSIONALITÀ DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DI INNOVAZIONI ASSETTI ORGANIZZATIVI, TECNOLOGICHE E DELLA DOMANDA DI SERVIZI

[Lettera f) - Art. 4 CCNL 01.04.1999]

1. Nell'attuale contesto di rapida evoluzione tecnologica e normativa, in relazione alle innovazioni organizzative che verranno introdotte nell'ente al fine di esaltare il suo ruolo di azienda erogatrice di servizi alla cittadinanza, anche la professionalità richiesta ai dipendenti deve necessariamente adeguarsi.
2. La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali, ed in tale senso saranno forniti i supporti necessari, sia in ambito tecnologico che formativo.

ART. 10 PARI OPPORTUNITÀ

[Lettera g) - Art. 4 CCNL 01.04.1999]

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dalle parti.
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali, in rapporto anche ai servizi sociali disponibili sul territorio.

ART. 11 PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

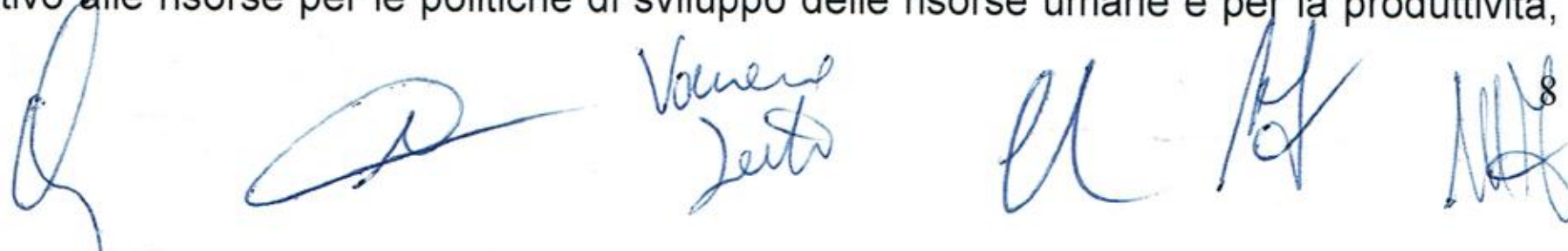
1. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;
2. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza, con successivo atto saranno definiti i requisiti per la partecipazione alla relativa selezione nel rispetto dell'art.23 del D- Lgs. n.150/2009, privilegiando il merito.
3. Le parti concordano di destinare alle selezioni per progressioni economiche orizzontali da attuarsi nell'anno 2015 € 12.500,00.

TITOLO III°

COSTITUZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

ART. 12 COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004

Il fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività,



Voluntario
Zento

per l'anno 2015 risulta costituito con Determina dirigenziale della Responsabile dell'Area Economico - Finanziaria n.105 del 10.04.2015, integrata con determinazione n. 202 del 30.07.2015, e precisamente:

1. risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate negli anni precedenti secondo la precedente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dai CCNL vigenti;
2. risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 31, comma 3 dello stesso CCNL.

TITOLO IV°

UTILIZZO DEL FONDO

ART. 13

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

(art. 17, comma 2, lett. b) del ccnl dell'1.4.1999).

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo.
2. L'importo del fondo per PEO consolidato per l'anno 2014 è **€ 86.357,08**;
3. L'importo del fondo da destinare alle progressioni economiche orizzontali da attuarsi per l'anno 2015 è di **€ 12.500,00**.

ART. 14

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nel CCNL del 22.01.2004.
2. Per l'anno 2015 le quote dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari complessivamente a **€ 16.774,92**.

ART. 15

RIPARTIZIONE FONDI INCENTIVANTI

Per l'anno 2015 le risorse disponibili, al netto degli istituti fissi e ricorrenti con l'organizzazione del lavoro e delle somme destinate alle progressione economiche orizzontali da attuarsi nel 2015, per l'importo di **€ 31.752,68** vengono destinati, al finanziamento di progetti da espletare fuori dal normale orario di lavoro;

Le somme destinate, in base a specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, e segnatamente quelle previste dall'art. 92 del d. lgs. n. 163/06, sono ripartite conformemente a quanto statuito dalle regolamentazioni in materia approvate.

 Several handwritten signatures in blue ink are present at the bottom of the page. One signature is clearly legible as 'Vannini' above 'Lotto'. There are approximately 8-10 other illegible signatures. A small number '9' is written at the bottom right.

**FONDO RISORSE DECENTRATE 2015
ART.31 CCNL 22/01/2004**

1	RISORSE STABILI ART.31, COMMA 2 CCNL 22/01/2004	201.340,06
	economie della parte stabile 2014	0,00
	parte stabile da ripartire	201.340,06
2	RISORSE EVENTUALI VARIABILI art.15, comma 1, lett. k) CCNL 1.4.1999	
	AVENTI SPECIFICA DESTINAZIONE art.91, D. Lgs. n.163/2006, Regia trazzera	13.244,90
TOTALE FONDO DISPONIBILE		214.584,96

UTILIZZI DEL FONDO

1	PROGRESSIONI ECONOMICHE GIA' EFFETTUATE E LED	83.809,98
2	INDENNITA' DI COMPARTO -ART.33 CCNL 22.01.2004	16.277,40
3	INDENNITA' fisse e ricorrenti	57.000,00
4	PROGRESSIONE ECONOMICA 2015	12.500,00
4	progetti fuori dall'orario di servizio	31.752,68
5		

TOTALE UTILIZZO FONDO PARTE STABILE

201.340,06

PARTE STABILE DA DESTINARE (FONDO PARTE STABILE - UTILIZZO)

0,00

PARTE VARIABILE - ART.15, COMMA 1, LETTERA K) CCNL 01/04/1999:

9	INCENTIVI PROGETTAZIONE - ART.91, D. LGS. N. 163/2006	7.687,28
11	INCENTIVI POLIZIA MUNICIPALE - via regia	5.557,62
12		

TOTALE UTILIZZO FONDO PARTE VARIABILE

13.244,90