



COMUNE DI SONA

PROVINCIA DI VERONA
REGIONE VENETO



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2016

Premesso che:

- in data 25.11.2016 è stata sottoscritta la preintesa del contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Sona per l'anno 2016 a seguito degli incontri tenutisi alle date 28.10 e 22.11.2016, al cui verbale si rimanda per la indicazione delle azioni da intraprendere per l'anno 2017;
- in data 12.12.2016 il Collegio dei Revisori dei Conti ha certificato la compatibilità degli aspetti economico-finanziari derivanti dalla preintesa di cui sopra con i vincoli di bilancio ed il rispetto dei contenuti della preintesa alle disposizioni contrattuali nazionali e delle norme di legge;
- la Giunta comunale, con deliberazione n. 235 del 13.12.2016, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI anno 2016;

ciò premesso,

Il giorno SEDICI del mese di DICEMBRE dell'anno DUEMILASEDICI, in Sona presso la sede comunale, le parti sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Sona per l'anno 2016:

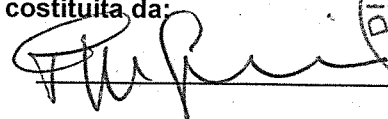
- **La delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Sona è costituita da:**

Peruzzi Giovanni – Segretario comunale - Presidente

Gasparini Anna Maria – Res. Settore Amministrativo – componente

Ventura Simonetta – Resp. Settore Contabilità generale – componente

così nominata con deliberazione di G.C. n. 205 del 02.12.2014.



- **Rappresentanza Sindacali Unitaria del Comune di Sona nelle persone di:**

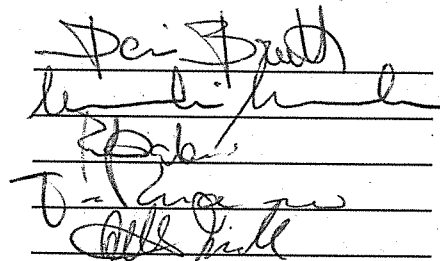
Brutti Denis

Marchiori Manuela

Rossi Barbara

Tosi Luciano

Zumerle Alberto



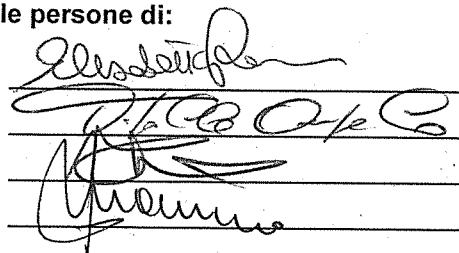
- **Rappresentanti sindacali territoriali, nelle persone di:**

CGIL - FP: Rossoni Elisabetta

CISL – FPS: Tirapelle Angelo

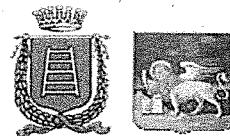
CSA: Cavedini Nicola

DICCAP-SULPM: Mancuso Giacomo





COMUNE DI SONA
PROVINCIA DI VERONA
REGIONE VENETO



Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 1. D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli art. 2, commi 2 e 5, art. 7, comma 5, art. 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, art. 45, commi 3 e 4;
 2. D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
 3. D. Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D. Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
 4. D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21, come modificato dall'art. 1, comma 456 della L. 147/2013;
 5. CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
 6. Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 19.03.2013;
2. Le parti si danno reciprocamente atto della piena operatività delle norme introdotte dal D. Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D. Lgs. n. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D. Lgs. n. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D. Lgs. n. 141/2011).

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato.
2. I suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2016; comprende la determinazione dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
3. 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.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual 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.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

[Vertical handwritten notes and signatures on the right margin]



COMUNE DI SONA
PROVINCIA DI VERONA
REGIONE VENETO



Art. 4 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Per l'anno 2016 il fondo delle risorse decentrate è stato costituito con deliberazione di G.C. n. 194 del 11.10.2016 e determinazione R.G. n. 854 del 18.10.2016, negli importi indicati nell'Allegato A.
3. La suddetta determinazione è stata effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti legislativi vigenti, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché delle direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

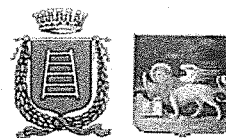
Art. 5 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse dell'art. 15 per le finalità dell'art. 17.

1. Le risorse decentrate stabili sono destinate al pagamento di: indennità di comparto, progressioni economiche orizzontali in godimento dei dipendenti storicizzate, indennità di funzione ex 8^a q.f., posizioni organizzative, indennità di turno, maggiorazione oraria, indennità di reperibilità, indennità di responsabilità a ufficiali di anagrafe e stato civile.
2. Le risorse decentrate variabili hanno destinazione vincolata alle specifiche finalità che ne hanno consentito lo stanziamento da parte dell'Amministrazione.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 sono stanziati nei limiti delle effettive disponibilità di bilancio nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti; esse dovranno essere destinate a premio di produttività (art. 17, c. 2, lett. a) a favore dei dipendenti che hanno partecipato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità come specificato nel Piano delle Performance, sulla base dei risultati rilevati dal sistema di misurazione e valutazione delle Performance. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza annuale. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le eventuali economie non possono essere destinate al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 sono stanziati nei limiti delle effettive capacità di bilancio, nel rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti; esse dovranno essere destinate secondo le finalità che ne hanno consentito lo stanziamento da parte della Giunta comunale, al finanziamento delle retribuzioni di posizione e risultato collegate alle posizioni organizzative ed ai premi di produttività (art. 17, c. 2, lett. a) a favore dei dipendenti che hanno partecipato all'attivazione di nuovi servizi o al miglioramento quali-quantitativo di quelli esistenti come approvati nel Piano delle performance, sulla base dei risultati rilevati dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. Le somme stanziati ai sensi dell'art. 15, c. 1, lett. m) e dell'art. 17, c. 5 ccnl 1.4.1999 – economie anno precedente, sono destinate ad integrare il finanziamento dei premi produttività collegati al raggiungimento degli obiettivi specifici approvati nel Piano delle Performance.
6. Le risorse di cui all'art. 15 lett. k) hanno destinazione vincolata al finanziamento degli incentivi a cui sono collegati per norma di legge, nei limiti degli stanziamenti di bilancio.
7. Le risorse di cui all'art. 54 ccnl 16.09.2000 - incentivi a messo notificatore - hanno destinazione vincolata al finanziamento dell'incentivo cui è collegato per legge, nei limiti degli stanziamenti di bilancio.
8. Il riconoscimento della premialità ai dipendenti finanziata da risorse variabili è subordinata, per ogni singolo anno, al rispetto del patto di stabilità per l'anno di riferimento.
9. Le risorse finanziarie stanziati per l'anno 2016, in applicazione dei suddetti criteri a costituire il "fondo risorse decentrate", vengono destinate come indicato nell'Allegato B.

Art. 6 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, c. 2, lett. a) – Incentivi alla produttività.



COMUNE DI SONA
PROVINCIA DI VERONA
REGIONE VENETO



1. La ripartizione delle risorse per le finalità di cui all'art. 17, c. 2, lett. a) del CCNL 01.04.1999 è collegata all'effettivo conseguimento degli obiettivi approvati nel Piano delle Performance, validato dall'organismo di valutazione nell'ambito della Relazione sulle performance.
2. Le risorse messe a disposizione dalla Giunta Comunale quale premio per ogni singolo obiettivo, saranno ripartite tra il personale partecipante al raggiungimento del singolo obiettivo, come da certificazione effettuata dall'organismo di valutazione con la validazione della Relazione sulla performance, con le seguenti modalità:

obiettivi raggiunti tra il 100% e l'80%	100% premio
obiettivi raggiunti tra il 79% ed il 60%	80% premio
obiettivi raggiunti tra il 59% ed il 50%	60% premio
3. Nel caso in cui il singolo obiettivo sia conseguito per meno del 50% non verrà distribuita alcuna somma.
4. Qualora vi siano elementi dai quali possa desumersi il mancato raggiungimento (in tutto o in parte) degli obiettivi fissati, è prevista una verifica intermedia per individuare le criticità e porre in essere azioni per il loro superamento.
5. In tutti i casi in cui gli obiettivi siano conseguiti per meno del 80% le risorse da erogare saranno conseguentemente ridotte rispetto alle somme stanziare inizialmente quale premio per il conseguimento dell'obiettivo.
6. Le somme non ripartite quale premio a causa delle suddette riduzioni costituiscono economie di bilancio per il Comune.
7. Le somme da erogare per singolo obiettivo andranno ripartite tra il personale partecipante al conseguimento del singolo obiettivo in proporzione al punteggio ottenuto a seguito del processo di valutazione della performance moltiplicato per la percentuale di partecipazione all'obiettivo, come attestata nella relazione sulle performance.
8. Al singolo dipendente partecipante al conseguimento dell'obiettivo, compreso eventuale personale a tempo determinato, spetterà un incentivo al merito ed all'incremento della produttività ed al miglioramento dei servizi, esemplificando, così calcolato:

totale premio distribuibile per singolo obiettivo / (totale singoli punteggi di valutazione moltiplicati per la % di partecipazione al singolo obiettivo) X (punteggio di valutazione del singolo dipendente moltiplicato per la % di partecipazione del singolo all'obiettivo).

Art. 7 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, c. 2, lett. b) - Progressione economica orizzontale – Criteri generali.

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009.
2. L'Ente, nella gestione del budget a disposizione, annualmente ed in esito ai processi di valutazione e misurazione della performance, assegna le progressioni economiche secondo i criteri definiti dall'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
3. Ai sensi dell'art. 5 del CCNL 31.03.1999, in questa sede di contrattazione decentrata integrativa si ritiene necessario ed opportuno completare ed integrare i criteri contrattualmente predefiniti come segue:
 - ❖ l'Ente può riconoscere annualmente, nell'ambito del budget stabilito (parte risorse stabili), progressioni economiche a non più del 40% del complessivo personale in servizio nell'anno di riferimento che ne ha maturato i requisiti previsti, fermo restando che le risorse utilizzate si consolidano e si considerano, quindi, già conteggiate (per gli anni successivi) nelle risorse stabili;
 - ❖ sono ammessi alla selezione per l'attribuzione delle progressioni orizzontali i dipendenti che sono in possesso dei seguenti requisiti:
 - permanenza nella posizione economica in godimento da almeno 24 mesi (art. 9 CCNL 11.04.2008);
 - aver riportato valutazioni superiori o uguali a 16 nella scheda di valutazione della performance individuale compilata dai Responsabili per i 2 anni di riferimento;

CISL FP

CA
RECCO

De-Fadd
Ruffo



COMUNE DI SONA
PROVINCIA DI VERONA
REGIONE VENETO



- non aver riportato sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nell'anno di riferimento della selezione;
 - ❖ le progressioni economiche verranno attribuite, in modo selettivo, ai dipendenti utilmente collocati nella graduatoria unica formata in base a criteri che tengano conto sia del merito individuale sia dell'anzianità nella posizione economica di inquadramento, come di seguito:
 - merito individuale: punteggio riportato nella scheda di valutazione della performance individuale annualmente predisposta dal Responsabile di Settore /Segretario comunale (per posizioni organizzative), secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
In caso di osservazioni presentate dal dipendente entro i 10 giorni successivi alla consegna della scheda, il Responsabile di Settore relaziona al Segretario generale, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, e di concerto valuteranno l'eventuale modifica da apportare al punteggio, dopo aver eventualmente sentito il dipendente interessato.
 - anzianità nella posizione economica di inquadramento: punti 1 per ogni anno di servizio. Sono decurtate dal computo dell'anzianità le assenze non valide ai fini dell'anzianità di servizio (es. aspettative senza assegni, ...); lo svolgimento di lavoro part time non comporta decurtazioni del punteggio; le frazioni di anno sono considerate in ragione mensile considerando come mese intero frazioni di mese superiori a 15 giorni.
 - ❖ a parità di posizione nella graduatoria, costituiscono titolo preferenziale, nell'ordine, i seguenti fattori:
 - la maggiore valutazione media della performance individuale relativa agli ultimi 3 anni;
 - la maggiore anzianità complessiva di servizio maturata presso il Comune di Sona;
 - la maggiore età anagrafica.
 - ❖ il valore economico della progressione è riconosciuto con effetto dal 1° gennaio dell'anno immediatamente successivo al periodo di riferimento per la valutazione.
4. Per ciascun anno viene destinata a tale istituto la somma indicata nel Prospetto B, Utilizzo delle risorse, allegato al contratto decentrato.

Art. 8 - Indennità per particolari responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale e di Responsabile dei tributi stabiliti per legge (art. 17, c. 2, lett. i) del CCNL 01.04.1999)

1. L'indennità in oggetto viene quantificata, a decorrere dall'anno 2014, in € 200,00 annui lordi.
2. L'indennità per compiti che comportino particolari responsabilità ai sensi dell'art. 17, c. 2, lett. i) del CCNL 1.4.1999 viene attribuita nei limiti di spesa assegnati a tale istituto in sede di contrattazione decentrata annuale, tenendo conto del numero del personale in servizio formalmente nominato Ufficiale di stato civile e/o anagrafe ed Ufficiale elettorale e di Responsabile dei tributi stabiliti per legge (ICI).
3. La suddetta indennità è collegata alla presenza, all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni connesse alla posizione di responsabilità ed all'eventuale percentuale di part-time; in qualsiasi caso di assenza dal servizio, con esclusione delle ferie, dopo trenta giorni di assenza continuativa, l'indennità viene decurtata dell'importo corrispondente ai giorni continuativi di assenza.
4. La presente indennità verrà corrisposta annualmente, preferibilmente nel mese di dicembre.

Art. 9 - Riduzione orario personale vigilanza (art. 22 CCNL 01.04.1999)

In considerazione della stabile modifica dell'assetto organizzativo del Settore Polizia municipale corrispondente all'articolazione dell'orario di lavoro del personale di vigilanza applicata con decorrenza 01.01.2006, viene applicata una riduzione dell'orario fino a 35 ore e 18 minuti medie settimanali, da fruire, fino a nuovi accordi, con la seguente modalità:

- Ogni due mesi di effettivo lavoro, viene concesso un giorno di recupero dell'orario lavorato in eccedenza da godersi preferibilmente entro il mese successivo.
- Quando il dipendente raggiunge i trenta giorni di assenza nell'anno per qualsiasi motivo eccetto ferie, recuperi e infortunio sul lavoro, non usufruisce del giorno di recupero orario lavorato in eccedenza.

CISL FP

LM

h

O

CCSA

Regione

Prova

Prova



COMUNE DI SONA

PROVINCIA DI VERONA
REGIONE VENETO



- Per ogni ulteriori trenta giorni di assenza nel corso dell'anno non viene concesso il giorno di recupero orario previsto.
- I maggiori oneri derivanti dall'applicazione della presente riduzione dell'orario sono fronteggiati dalla stabile modifica dell'assetto organizzativo del Corpo di Polizia municipale, riconoscendo inoltre l'obiettivo tendenziale di addivenire alla proporzionale riduzione di almeno il 50% del lavoro straordinario effettuato dal personale di vigilanza nell'anno 2004.
- La suddetta riduzione dell'orario di lavoro è confermata per tutto il periodo di applicazione della modifica dell'assetto organizzativo del Settore Polizia municipale.

L'articolazione del presente orario di lavoro è collegata alla necessità di un maggiore ampliamento dei servizi all'utenza e di vigilanza sul territorio, finalizzata al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali.

Art. 10 – Fattispecie, criteri e procedure per individuazione e corresponsione compensi per le finalità art. 17, c. 2, lett. g): Incentivi per attività di controllo ICI

1. Il Comune di Sona, all'art. 22 del Regolamento comunale per l'applicazione dell'ICI, ha previsto che una percentuale non superiore al 5% delle somme regolarmente riscosse ogni anno a seguito dell'emissione degli avvisi di accertamento ICI, venga utilizzata per la costituzione del fondo da destinare in parte all'incentivazione del personale dell'ente che ha partecipato all'attività di controllo.
2. Nell'anno 2015 si destina all'incentivazione del personale il 95% del 5% delle somme regolarmente riscosse annualmente a seguito dell'emissione degli avvisi di accertamento, entro il limite annuo massimo di € 8.550,00. Eventuali maggiori riscossioni nel singolo anno, determinanti maggiori somme da destinare all'incentivazione del personale, sono portate in aumento allo stanziamento dell'anno successivo.
3. Dal 2012 la quota destinata all'incentivazione del personale è ridotta in proporzione diretta all'incremento della percentuale relativa all'annullamento degli avvisi di accertamento rispetto al valore previsto nell'ambito dell'obiettivo approvato per tale attività con il Piano delle Performance.
4. Dal 2012 le risorse così quantificate andranno ripartite tra il personale partecipante al conseguimento dell'obiettivo in proporzione al punteggio ottenuto a seguito del processo di valutazione della performance moltiplicato per la percentuale di partecipazione all'obiettivo, come attestata nella relazione sulle Performance.
5. Il personale partecipante all'obiettivo comprende il Responsabile del Settore Entrate, i dipendenti del servizio tributi addetti all'attività di accertamento ICI, eventuali collaboratori amministrativi e tecnici appartenenti ad altri settori per l'apporto che si renda necessario su valutazione del responsabile del Settore Entrate ed a ciò autorizzati dal rispettivo responsabile di settore.
6. La percentuale di partecipazione del Responsabile del Settore Entrate, viene predefinita, in quanto Responsabile del procedimento, nel 10% delle somme da ripartire e si configura quale integrazione alla retribuzione di risultato allo stesso spettante.
7. L'incentivo viene liquidato con determinazione del Responsabile del Settore Entrate al termine del processo di valutazione.

Art. 11 – Compensi al messo notificatore ai sensi dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000

1. I diritti di notifica relativi ai soli atti tributari vengono così destinati:
 - a. 90% ai messi notificatori;
 - b. 10% al Comune.
2. La quota parte destinata ai messi notificatori andrà ad implementare il fondo per le politiche per lo sviluppo delle risorse umane dell'anno di competenza con specifica destinazione;
3. La liquidazione ai dipendenti interessati avverrà a consuntivo annualmente su specifica attestazione del personale interessato che ha effettuato le notifiche.

Art. 12 – Applicabilità clausole CCDI precedenti.

Le clausole contrattuali decentrate approvate con precedenti contratti e non espressamente richiamate nel presente contratto non hanno più efficacia e non sono ulteriormente applicabili.

CISLFP

lu

mu

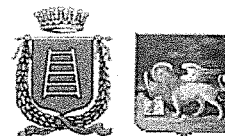
to

POST DICAP

Qu



COMUNE DI SONA
PROVINCIA DI VERONA
REGIONE VENETO



ALLEGATO A) – COSTITUZIONE FONDO anno 2016

ANNO 2016: Fondo costituito con determinazione R.G. n. 854/2016

Risorse stabili	189.312,41
- riduzione art. 9 c.2 bis d.l. 78/2010	- 6.415,08
- riduzione art. 1 c. 236 L. 208/2015	- 2.799,47
ria cessati	5.246,28
art. 32 c.1 ccnl 22.01.04	10.587,00
art. 32 c.2 ccnl 22.01.04	8.538,00
art.4 c.1 ccnl 09.05.06	8.396,45
art. 8 c.2 ccnl 11.04.08	10.959,05
Totale risorse stabili	223.824,64
Risorse variabili:	
art. 15 c. 1 lett.k ccnl 1.4.99	13.550,00
art. 15 c. 5 ccnl 1.4.99 posizione organizzative	64.545,09
art. 15 c. 5 ccnl 1.4.99	7.365,75
art. 15 c. 2 ccnl 1.4.99	6.600,00
art. 15 c. 1 lett. m) ccnl 1.4.99	6.665,06
Economie a.p.	1.998,91
art. 54 ccnl 16.9.00	400,00
- riduzione art. 1 c. 236 L. 208/2015	-.....629,72
Totale risorse variabili	100.495,09
Totale risorse	324.319,73



COMUNE DI SONA
PROVINCIA DI VERONA
REGIONE VENETO



ALLEGATO B) – UTILIZZO FONDO anno 2016

DESCRIZIONE	IMPORTO
art. 33 ccnl 22/01/04 – indennità di comparto	27.894,73
Art. 17, c. 2, lett. b) – PEO storicizzate	150.675,00
Indennità di funzione ex 8 ^a q.f.	1.550,00
Art. 17, c. 2, lett. b) indennità turno	13.500,00
Art. 17, c. 2, lett. b) indennità reperibilità	12.800,00
Maggiorazione oraria art. 24	1.600,00
Art. 17, c. 2, lett. i) – indennità responsabilità uff. anagrafe	850,00
Art. 17, c. 2, lett. c) – retribuzione posizione e risultato p.o.	79.500,00
Art. 54 ccnl 14.09.2000 – compenso messi notificatori	400,00
Art. 17, c. 2, lett. g – compensi art. 59 D. Lgs. n. 446/97 - ICI	8.550,00
Art. 17, c. 2, lett. g – compensi art. 93, c. 7 bis D. Lgs. n. 163/06 – progettazione	5.000,00
Art. 17, c. 2, lett. a) - produttività	22.000,00
Totale risorse	324.319,73

CISL FP

Alfari
com
Per-Parti
GH