UNIVERSITÀ DI CAMERINO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2017

Il giorno 29 settembre 2017 presso il Polo delle Scienze in via Gentile III Da Varano - Camerino, si sono incontrate la delegazione di parte pubblica e le delegazioni di parte sindacale per sottoscrivere il presente contratto collettivo integrativo anno 2017 collegato al CCNL 2006/2009.

Sono presenti per la delegazione di parte pubblica:

Direttore Generale: Luigi Tapanelli
Delegata del Rettore per la contrattazione decentrata: Sara Spuntarelli

Per le organizzazioni sindacali:

Delegato FLC/CGIL Vittorio Massimi
Delegato CISL UNIVERSITA' Fabiola Santini
Delegato CONFSAL Federazione SNALS Università - CISAPUNI Ermanno Pieroni

Componenti della RSU:
Roberto Rossini
Evelina Serri
Michele Cucculelli
Gian Vincenzo Lebboroni
Monica Straini
Giacomo Bartoletti

Preso atto che il testo del contratto integrativo ha ottenuto l'avallo del Collegio dei Revisori dei Conti con atto del 26/09/2017, le parti sottoscrivono il presente CCIL anno 2017.

Direttore Generale: Luigi Tapanelli _____

Delegata del Rettore per la contrattazione decentrata: Sara Spuntarelli _____

Per le organizzazioni sindacali:

Delegato FLC/CGIL Antonio Renga _____

Delegato CISL UNIVERSITA' Fabiola Santini _____

Delegato CONFSAL Federazione SNALS Università - CISAPUNI Ermanno Pieroni _____

Componenti della RSU:

Roberto Rossini _____

Evelina Serri _____

Michele Cucculelli _____

Gian Vincenzo Lebboroni _____

Monica Straini _____

Giacomo Bartoletti _____

Ai sensi dell'art. 4 del CCNL 16/10/2008, nel rispetto dei vincoli contrattuali e con l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti allo sviluppo professionale e al miglioramento delle condizioni di lavoro, con

l'esigenza di migliorare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività e dei servizi istituzionali, si propone la seguente ipotesi di accordo:

PREMESSA

Il mutato quadro di riferimento, in cui l'Università è chiamata ad operare per realizzare la propria mission, impone un arricchimento e qualificazione dell'offerta formativa, una maggiore presenza sul territorio ed una disponibilità di risorse umane qualificata ed adeguata agli scopi, il tutto contenuto entro risorse finanziarie che risultano sempre più contingentate.
Per raggiungere tali obiettivi è necessario mettere in atto processi innovativi in materia di organizzazione, gestione finanziaria, tecnica e amministrativa che garantiscano la qualificazione e la qualità della didattica, della ricerca e dei servizi.
In questo contesto le risorse umane sono un elemento strategico di grande rilievo per gli obiettivi che l'Ateneo ha di fronte e il presente contratto, in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione integrativa, assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo assicurato da ciascuno, al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e di miglioramento dei servizi.
In tale ottica si intende favorire l'implementazione di un modello integrato di gestione e sviluppo del personale tecnico/amministrativo che garantisca trasparenza e coerenza nelle logiche di attuazione e che favorisca, nell'utilizzo delle risorse economiche, anche il riconoscimento del merito professionale, inteso come apporto in termini di produttività su specifici progetti o per il raggiungimento di obiettivi predefiniti di gruppo, di ufficio, di area o di struttura, avendo la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati non può prescindere dalla fattiva e propositiva collaborazione della generalità del personale addetto.
A questo proposito si concorda che per ottenere i suindicati obiettivi e quindi un innalzamento complessivo del livello qualitativo, organizzativo e funzionale dei servizi è opportuno tendere ad una puntuale definizione dell'organizzazione, che permetta di descrivere il processo produttivo in termini di ruoli, responsabilità, tempistica, con le relative attribuzioni funzionali e degli addetti tramite informazione preventiva, ed eventualmente concertazione, come previsto dal CCNL vigente.

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E OBIETTIVI

1. Il presente contratto collettivo integrativo disciplina le materie previste dall'art. 4 del CCNL del comparto Università del 16.10.2008, ha valenza per l'anno 2017. Il presente documento potrà essere integrato con gli accordi eventualmente intervenuti in sequenza temporale.
2. Il contratto si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendente dell'Università degli Studi di Camerino, esclusi i Dirigenti di ruolo.

ART. 2 – FORMAZIONE

1. La formazione continua del personale e l'aggiornamento professionale è assunta dall'Amministrazione come metodo permanente di costante adeguamento delle competenze all'evoluzione del contesto organizzativo, normativo, tecnologico e operativo di riferimento. La formazione è una risorsa e uno strumento indispensabile e quindi leva strategica del cambiamento e della gestione e sviluppo del personale.
2. Le linee d'indirizzo e la programmazione generale delle attività formative annuali e pluriennali saranno oggetto di contrattazione con le rappresentanze sindacali ai sensi dell'art. 4 comma 2 lettera e) del CCNL16.10.2008.
3. I percorsi formativi che interessano le diverse categorie ed aree di personale vengono individuati all'interno di un piano di formazione predisposto dall'Amministrazione, che tiene conto degli obiettivi strategici dell'Ateneo, delle esigenze manifestate dalle strutture e dei gap risultanti dalla mappatura delle competenze. A richiesta delle rappresentanze sindacali, sul piano biennale di formazione, viene attivato un tavolo di concertazione.
4. Nel piano di formazione, come previsto dal CCNL, vengono proposte attività formative ritenute 'fondamentali' per la corretta gestione dell'attività svolta dal dipendente (e quindi di tipologia obbligatoria) ed attività 'opzionali' miranti ad un costante arricchimento del profilo professionale di tutto il personale (e quindi di tipologia 'volontaria'). L'Amministrazione proporrà pertanto un impegno formativo specifico (di tipo obbligatorio) ai dipendenti per i quali è stata rilevata una specifica esigenza di aggiornamento/formazione (derivante dalla mappatura delle competenze o da esigenze organizzative specifiche), ed inserirà nel piano biennale anche un 'panel' di attività formative 'opzionali' che garantiranno a tutti i dipendenti l'opportunità di partecipare a programmi di arricchimento del proprio

profilo professionale. Per l'individuazione delle attività formative da inserire nel 'panel' di proposte opzionali potranno essere avanzate proposte da tutti i dipendenti.

5. La formazione proposta al personale potrà essere interna (svolta in sede con risorse proprie o con l'intervento di professionisti individuati dall'Ateneo (anche tra il personale tecnico – amministrativo qualificato) oppure esterna (svolta presso ditte o enti accreditati).
6. In linea con quanto previsto dalle norme generali e dai regolamenti, le attività di formazione sono utili e valutabili ai fini delle progressioni economiche e delle progressioni verticali.

ART. 3 - RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA E TUTELA DELLA SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO

Si applica quanto previsto dall'art. 52 del CCNL 2006/2009 sottoscritto il 16.10.2008 e dagli art.47 e seguenti del Dlgs n.81 del 9.4.2008.

1. L'Amministrazione attua ogni iniziativa volta a garantire la sicurezza dei lavoratori nell'ambiente di lavoro e la loro tutela sanitaria nel rispetto della normativa vigente in materia, avvalendosi anche dei rappresentanti del personale per la sicurezza. Garantirà la massima informazione e formazione del personale in materia di sicurezza. Attiverà i sistemi di controllo necessari a monitorare strutture, impianti e attività sotto il profilo della sicurezza e della prevenzione dei rischi demandandone il compito al responsabile del Servizio Prevenzione Protezione e al Medico competente.

ART. 4 – PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA E PARI OPPORTUNITA'

1. L'Università garantisce le pari opportunità tra i generi e favorisce le relative azioni positive per garantire l'effettiva uguaglianza, nei modi e secondo quanto previsto dall'art. 4 dello Statuto.

ART. 5 - ATTIVITÀ SOCIO-ASSISTENZIALE

1. *Iniziative culturali e ricreative*
   L'Amministrazione promuoverà iniziative di carattere culturale e ricreativo e ne finanzierà l'apposito conto del budget.
2. *Buoni pasto*
   L'Amministrazione attribuirà buoni pasto nelle ipotesi di articolazioni dell'orario di lavoro previste dall'art. 60 del CCNL il cui importo nominale è di € 7,00.
   Il buono pasto dovrà essere utilizzato per la consumazione del pasto o per l'acquisto di generi alimentari pronti per il consumo negli esercizi convenzionati per i soli giorni lavorativi che ne danno titolo.
   I rientri pomeridiani dovranno avere una durata non inferiore a 2 ore e 12 min.
   Nel caso di utilizzo eccessivo o improprio di buoni pasto verranno effettuati corrispondenti recuperi nella retribuzione; di ciò il personale interessato ne riceverà comunicazione tramite e-mail; sarà sua cura richiedere all'ufficio competente informazioni in merito.
   Asilo nido
   L'Amministrazione predisporrà un regolamento che disciplini l'assegnazione di un sussidio economico a sostegno del personale che usufruisca dei servizi relativi ad asili nido come parziale rimborso della retta pagata, tenuto conto della situazione economica familiare (ISEE). Soluzioni diverse potranno essere valutate, qualora dovessero verificarsi necessità legate alla carenza di posti negli asili nido.

ART. 6 - TUTELA DEI DIPENDENTI DIVERSAMENTE ABILI

1. L'Amministrazione, nel rispetto della legge 68/99, favorirà un utilizzo mirato e congruo dei dipendenti disabili facilitando con ogni mezzo utile e necessario lo svolgimento delle loro attività lavorative ed inserendo nelle programmazioni triennali e piani annuali del personale specifiche previsioni relativamente ai dipendenti disabili.

ART. 7 - SISTEMA DI VALUTAZIONE

1. L' Amministrazione, in coerenza con quanto previsto all'art. 4, comma 2, lett. b), del CCNL, procederà alla valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti ai fini:
   - ✓ della corresponsione dei compensi incentivanti di cui all'art. 88, comma 2, lett. d);
   - ✓ della progressione economica, per quanto attiene gli indicatori di cui all'art. 82, comma 2, lettere b) e c);

- ✓ dell'erogazione dell'indennità di risultato della categoria EP e ai fini dell'attribuzione di un terzo dell'indennità per specifici e qualificati incarichi di responsabilità.

I criteri di valutazione sono comunicati ai dipendenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento. Il processo di valutazione segue fasi, tempi e modalità di svolgimento descritti nel "Sistema di valutazione e misurazione della performance".
La valutazione annuale terrà conto di una prima verifica semestrale.

ART. 8 - TRASPARENZA

1. L'Amministrazione pubblica nel sito intranet il dettaglio degli incarichi conferiti entro l'anno di riferimento e degli accessori (sia interni che esterni) assegnati a vario titolo a tutto il personale tecnico/amministrativo all'acquisizione dei dati relativi all'anno. L'elenco sarà nominativo.

ART. 9 - FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE E PER LA PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E INDIVIDUALE (art. 87 – 88 CCNL)

1. Il fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva ed individuale è costituito annualmente nel rispetto della normativa vigente e dell'art. 87 del CCNL e verrà utilizzato per le seguenti finalità:

a) corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica all'interno delle categorie secondo la disciplina degli articoli 79 e 82 del presente CCNL.
b) corrispondere l'indennità di responsabilità per il personale delle categorie B, C e D secondo la disciplina dell'art. 91 del CCNL.
c) corrispondere compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza;
d) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
e) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale;
f) indennità mensile accessoria.

Art. 10 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. Con cadenza annuale, entro 90 giorni dalla stipula del CCIL, saranno indette selezioni finalizzate alle progressioni economiche all'interno della categoria. Ad esse potranno partecipare i dipendenti, compreso il personale con contratto a tempo determinato, che alla data del 31 dicembre, dell'anno precedente a quello in cui si svolge la selezione, abbiano maturato almeno 2 anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente precedente, senza demerito, come previsto dall'art.79 del CCNL.
2. La selezione viene effettuata per il numero di posti potenziali calcolati sulla base delle risorse appositamente dedicate annualmente a tale istituto.
3. La selezione avrà decorrenza 1° gennaio di ciascun anno di riferimento e avverrà secondo le seguenti modalità:
   - l'Amministrazione informa il personale sui criteri, le finalità, le modalità ed i tempi di valutazione;
   - l'esito della valutazione è portato a conoscenza di ciascun dipendente. A richiesta degli interessati è garantito l'accesso ai verbali della commissione;
   - i dipendenti verranno valutati dall'apposita commissione nominata dal Direttore Generale composta da tre membri. La commissione si avvarrà del supporto amministrativo di un segretario e all'occorrenza potrà convocare i Responsabili di Struttura;
   - nel caso insorgano controversie in ordine all'applicazione della procedura e in relazione alla valutazione di merito verrà istituito il comitato di garanzia nominato dal Consiglio di Amministrazione.

4. Criteri per l'applicazione

   - L'Amministrazione, appena stabilito, in sede di contrattazione, il budget generale destinato al finanziamento degli scorrimenti orizzontali, provvede a definire per ciascuna categoria un budget calcolato in percentuale al personale in servizio nella categoria ed al costo potenziale (calcolato come valore massimo) dello scorrimento.

- La valutazione produce una graduatoria per ciascuna categoria. La posizione economica superiore viene riconosciuta al personale fino all'esaurimento delle risorse stanziate.
- In caso di parità nella graduatoria, qualora le risorse non siano sufficienti a consentire la progressione di tutti i candidati che hanno riportato lo stesso punteggio, viene data precedenza secondo l'ordine decrescente seguendo la media ottenuta sommando l'anzianità complessiva di servizio, la formazione e l'arricchimento professionale. Qualora persistano situazioni di parità, viene data la precedenza in base al numero dei figli a carico, indipendentemente dal fatto che il candidato sia coniugato o meno e, in subordine, al candidato con minore età.
- La ripartizione dei fattori di valutazione con i relativi punteggi, differenziati per categoria, sono riportati nella seguente tabella.

INDICATORI	CATEGORIE			
	B	C	D	EP
1/2 - Formazione e arricchimento professionale	45	45	40	35
3 - Qualità delle prestazioni	20	20	25	25
4 - Anzianità di Servizio	20	15	15	10
5 - Titoli culturali e professionali	15	20	20	30
Totale	100	100	100	100

Gli indicatori sintetici sono analizzati nei relativi sottofattori analitici.

1/2 – FORMAZIONE E ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

Viene valutata la capacità dell'individuo di arricchire e di formare la propria professionalità nel percorso lavorativo, finalizzando al miglioramento della propria prestazione le conoscenze/competenze acquisite. Vengono valutati esclusivamente i titoli maturati dalla data dell'ultima progressione al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui avviene la selezione.

1. Corsi di formazione: verranno valutati esclusivamente i corsi organizzati dall'Ateneo o da altri enti purché autorizzati dall'Amministrazione e i corsi pertinenti non autorizzati svolti fuori orario di servizio. La pertinenza riguarda la coerenza tra attività formativa e area di appartenenza.

2. accrescimento delle conoscenze/competenze del candidato nel proprio ambito lavorativo tramite: partecipazione ad incontri finalizzati allo scambio e condivisione di esperienze e di informazioni tra colleghi derivanti da aggiornamento professionale (corsi, seminari, ecc..) esterno e/o interno o tramite periodi di affiancamento per l'inserimento in un nuovo ruolo o per l'acquisizione di nuovi strumenti e metodi lavorativi;

3. esperienze professionali effettuate nell'attività lavorativa finalizzate al miglioramento della propria prestazione;

4. esperienze professionale quali co.co.co, co.co.pro, LSU presso l'Università di Camerino; contratti Tramite con destinazione UNICAM

Gli elementi sopra indicati sono valutati tenendo conto del livello di specializzazione e del grado di responsabilità richiesti rispetto alla categoria di appartenenza del lavoratore.
La valutazione viene espressa sulla base della seguente graduazione di punteggio:

Giudizio	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Categoria EP
Migliorabile	0 – 10	0 – 10	0 – 10	0 – 8
Adeguato	11 – 22	11 – 22	11 – 20	9 – 17
Buono	23 – 34	23 – 33	21 – 30	18 – 26
Eccellente	35 – 45	34 – 45	31 – 40	27 – 35

3 - QUALITA' DELLE PRESTAZIONI

La valutazione della qualità della prestazione, verrà effettuata utilizzando le schede di valutazione della performance individuale relative ai due anni precedenti a quello in cui si svolge la selezione.

Il sistema adottato da UNICAM per la valutazione della performance individuale prevede una scala di valutazione (1-6) per la quale è previsto che la 'media ottimale' del dipendente sia 4 (comportamento positivo costante).
Tutte le valutazioni dei singoli con media superiore al 4 sono considerate delle 'segnalazioni' di buone pratiche o di particolari attitudini dimostrate dal dipendente che servono a riconoscere il merito e determinare un incremento di 'produttività' all'interno dell'Area.
Nel meccanismo di valutazione per gli scorrimenti orizzontali però i punteggi medi ottenuti dai singoli non sono messi a confronto solo all'interno dell'Area o della struttura di riferimento, dove sono attribuiti da un solo responsabile/valutatore), ma vengono comparati a livello di Ateneo (nelle categorie contrattuali). Questo comporta una inevitabile sperequazione nelle valutazioni, dovuta alle diverse sensibilità e sfumature interpretative dei singoli responsabili/valutatori.
Per ovviare a tale inconveniente viene effettuata, nella utilizzazione delle schede in oggetto per la selezione degli scorrimenti orizzontali, una normalizzazione delle valutazioni.
A livello operativo

- viene individuato il valore *mediano generale* di Ateneo delle valutazioni
- viene individuato il valore *mediano* delle valutazioni *per 'area/struttura'*
- viene calcolato il rapporto fra *mediana d'ateneo / mediana d'area*, ottenendo così un fattore maggiore o minore di 1 (0,xxx se la mediana d'area è maggiore rispetto a quella di Ateneo, oppure 1,xxx se minore).

Moltiplicando il 'fattore d'Area/Struttura' ottenuto per le valutazioni medie dei singoli dipendenti si ottiene la valutazione normalizzata rispetto alla mediana di Ateneo.
Per evitare normalizzazioni della valutazione troppo accentuate, provocate anche dalla diversa numerosità di personale attribuito alle singole aree, al calcolo finale viene applicata una clausola di salvaguardia che evita scostamenti, in positivo o negativo, di 0,4 punti.

Il valore numerico finale, preso in considerazione ai fini della valutazione della "qualità della prestazione" sarà costituito dalla media dei punteggi riportati nel periodo di riferimento.

4 - ANZIANITA' DI SERVIZIO

1. Cat. B, Cat. C, Cat. D e Cat. EP = 0,7 punti per ogni anno di servizio fino al massimo dei punti previsti dai rispettivi indicatori.
2. L'anzianità di servizio, a partire dalla data di assunzione (inclusi i tempi determinati), è calcolata al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui avviene la selezione. Per il personale di Cat. EP viene valutato il solo servizio maturato nella stessa categoria EP o nelle ex qualifiche ivi confluite.
3. L'anzianità di servizio sarà valutata qualora il dipendente non sia incorso negli ultimi due anni in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto e in misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado (Art. 82, co. 2, del CCNL 16/10/2008).

5 - TITOLI PROFESSIONALI E CULTURALI

FATTORI	CATEGORIE			
	B	C	D	EP
a) Svolgimento di incarichi significativi e rilevanti a livello organizzativo e produttivo	11	10	10	10
b) Titoli di studio ulteriori rispetto a quello necessario per l'accesso alla categoria o acquisizione di idoneità in procedure concorsuali a categoria superiore	4	4	4	6
c) Pubblicazioni attinenti all'attività svolta	0	2	2	6
d) Docenza in convegni e seminari di studio, corsi di formazione	0	2	2	6
e) Abilitazione all'esercizio di attività professionali attinenti al lavoro svolto	0	2	2	2
Totale	15	20	20	30

Ad eccezione delle lettere b) ed e) vengono valutati esclusivamente i titoli maturati dalla data dell'ultima progressione al 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui avviene la selezione.

Art. 11 - PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA ED INDIVIDUALE

Le risorse che l'Ateneo decide di destinare alla produttività individuale e collettiva sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia delle prestazioni delle strutture tecnico-amministrative.
Nell'ambito del fondo di cui all'art. 87 del CCNL le risorse destinate a questo strumento contrattuale sono costituite dalle entrate derivanti dai prelievi sulle attività conto terzi, fondi di ricerca e formazione.

Il fondo predefinito per la produttività individuale e collettiva è così suddiviso:

a) Compensi destinati alla performance individuale e organizzativa;
b) Risorse derivanti da attività conto terzi
c) Ulteriore quota di produttività

a) **I. 55%** del fondo produttività: per premiare "azioni organizzative" di struttura (Area, Servizi, Uffici di staff) finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia delle prestazioni della struttura stessa e comunque coerenti anch'esse con gli obiettivi strategici di Ateneo. I Responsabili di Struttura relazionano al Direttore Generale le azioni organizzative svolte nell'anno 2017, che ritengono di premiare, illustrandone le motivazioni.
II. 45% del fondo produttività: per premiare la prestazione individuale fornita nell'arco dell'anno di riferimento. Consiste nella valutazione del singolo da parte del Responsabile della Struttura mediante l'utilizzo della scheda per la valutazione delle performance individuale presente in u-gov.
Le risorse sono ripartite tra le strutture in ragione del personale afferente.
L'intero sistema non comporta incompatibilità.

b) Risorse derivanti da prestazioni conto terzi: per premiare la produttività in attività conto terzi o nell'ambito delle "azioni organizzative" di cui al punto I.

c) Ulteriore quota di produttività, calcolata al di fuori delle percentuali di cui sopra, in considerazione del crescente contributo professionale richiesto al personale in una situazione di turn over fortemente limitato e in presenza ancora di grandi difficoltà organizzative e tecniche createsi in seguito agli eventi sismici del 2016. Sono assegnati al personale in servizio € 53 mensili lordi.

COMPENSI/INCENTIVI DERIVANTI DA ATTIVITÀ CONTO TERZI, RICERCA E FORMAZIONE

I compensi/incentivi derivanti da attività conto terzi, ricerca e formazione (c.d. ex "quote dirette") previsti dai responsabili delle attività e calcolati in base all'impegno del personale tecnico e amministrativo confluiscono nel fondo progressioni economiche e produttività collettiva e individuale (art. 87 CCNL), come previsto dal contratto collettivo nazionale, e saranno quindi anch'esse attribuite a seguito di valutazione delle prestazioni. Questa azione consentirà di soddisfare la necessità che anche questa tipologia di compenso sia basata su una logica di attribuzione premiale, legata quindi ad una valutazione della performance.
I compensi/incentivi derivanti da attività conto terzi, ricerca e formazione sono destinati:

I. Fino al 70% alle strutture che hanno gestito/collaborato alla realizzazione delle attività stesse;
II. Almeno il 20% ai fondi per il trattamento accessorio
III. Almeno il 10% alla costituzione di un fondo di riequilibrio a disposizione del Direttore Generale;

Le risorse relative al punto I. vengono trasferite alla struttura per il 50%, un ulteriore 50% è accantonato come quota di riequilibrio per una eventuale successiva assegnazione.
Le risorse vengono gestite dal Responsabile della struttura con la stessa logica del compenso per la produttività

Il fondo di riequilibrio del Direttore Generale serve a compensare eventuali squilibri nell'attribuzione delle risorse alle strutture, che potrebbero generarsi anche da un andamento particolarmente favorevole delle entrate per attività conto terzi. Nella distribuzione della "quota di riequilibrio" il Direttore Generale tiene conto delle esigenze generali di Ateneo e delle Strutture, sia su un piano qualitativo che quantitativo. Alla fine dell'anno la quota di riequilibrio non deve presentare economie.

Art. 12 - INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

1. l'Amministrazione individua le posizioni organizzative, gli specifici e qualificati incarichi, le funzioni specialistiche e di responsabilità considerate oggettivamente e funzionalmente necessari e rilevanti per l'Ateneo.
2. L'Amministrazione, a seguito di pubblico avviso e con provvedimento formale motivato, attribuisce posizioni organizzative, specifici e qualificati incarichi, funzioni specialistiche e di responsabilità. Inoltre, l'Amministrazione ogni anno verifica e aggiorna la griglia degli incarichi a seguito di nuovi conferimenti o di revoche ed assegna le relative indennità.
3. Ai fini dei precedenti commi, l'Amministrazione dà massima evidenza alle attribuzioni mediante pubblicazione costantemente aggiornata in apposita sezione del proprio sito intranet dei seguenti elementi inerenti ogni singola attribuzione:
   a. tipologia e descrizione
   b. entità degli importi
   c. nominativo dell'assegnatario
   d. motivazione alla base dell'assegnazione
4. Per *Posizione organizzativa* si intende un ruolo previsto nell'organigramma che comporti l'assunzione di responsabilità organizzative o amministrative o di coordinamento di personale. Di norma il ruolo è finalizzato al corretto funzionamento di una sezione, quale articolazione di una struttura tecnico-amministrativa, incaricata di trattare materie omogenee.
5. Per *Funzioni specialistiche e di responsabilità* s'intende una posizione lavorativa che richieda professionalità specialistiche di elevato livello, uniche (o non frequenti), nell'organizzazione, comportanti una responsabilità diretta nelle attività svolte. L'affidamento di tali funzioni di norma è collegato allo svolgimento di funzioni non occasionali, può però anche essere legato allo svolgimento di specifici progetti considerati strategici per l'Ateneo.
6. Per *Specifici e qualificati incarichi* si intendono attività legate a specifiche situazioni o necessità o progetti, che possono essere limitati nel tempo e che però comportano da parte del dipendente l'assunzione di una responsabilità specifica, relativa al raggiungimento dell'obiettivo o degli obiettivi prefissati.
7. L'entità dell'indennità viene definita dall'Ateneo tenendo conto della complessità dell'incarico e della quantità di lavoro aggiuntivo richiesto.
8. L'Amministrazione è tenuta a effettuare una specifica valutazione sulla qualità dello svolgimento dell'incarico nel periodo precedente, prima di procedere all'eventuale riconferma delle attribuzioni di cui al comma 2.
9. L'entità dell'indennità relativa agli incarichi è illustrata di seguito e liquidata nell'ambito delle risorse appositamente dedicate:

CATEGORIA	importi minimi	Importi massimi
B	814	2000
C	1170	3000
D	1629	4000

Specifici e qualificati incarichi personale di Cat. D min. € 930 max. € 5165

Art. 13 - CONFERIMENTO INCARICHI AL PERSONALE DELLA CATEGORIA EP - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - REVOCA INCARICHI

1. <u>*Retribuzione di posizione*</u>: L'amministrazione conferisce al personale della categoria EP, entro il 31 dicembre dell'anno precedente, incarichi comportanti particolari responsabilità gestionali ovvero funzioni professionali richiedenti l'iscrizioni ad ordini professionali o comunque alta qualificazione e specializzazione. Nell'eventualità di più candidati per il medesimo incarico viene attivata una procedura di selezione per titoli.

   Al personale di categoria EP che abbia attribuite, con incarico formale, particolari responsabilità di direzione di Aree, strutture complesse o funzioni professionali di alta qualificazione o specializzazione, verrà corrisposta una indennità il cui valore economico sarà stabilito dall'Amministrazione, tenendo conto dell'importanza, della complessità e della responsabilità dell'incarico affidato o della struttura diretta, sulla base dei seguenti criteri:

   a. complessità gestionale;

b. impatto con l'utenza;
c. responsabilità tecnico-scientifica ed elaborazione dati
d. responsabilità esterna gestionale e tecnica;

2. *Retribuzione di risultato EP:* La retribuzione di risultato è finalizzata a remunerare i risultati ottenuti dal dipendente titolare di una posizione di responsabilità di unità organizzativa o titolare di un incarico di particolare specializzazione in termini di efficienza/produttività. La valutazione della performance individuale dei responsabili di unità organizzativa si basa sia sul grado di raggiungimento degli obiettivi della propria struttura organizzativa sia sulla valutazione dei comportamenti organizzativi, mediante specifica scheda. Per la valutazione si terrà conto anche del parere espresso dal personale in servizio presso la struttura attraverso una scheda da compilare, limitatamente agli aspetti organizzativi.

   L'indennità viene fissata, in linea con quanto previsto dal CCNL, tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione.

   Per identificare l'ammontare dell'indennità viene utilizzata la scheda di valutazione della performance individuale e organizzativa.

   In caso di nuove assunzioni o di cessazioni in corso d'anno, la quota da corrispondere a ciascun interessato è proporzionale ai mesi di effettivo servizio svolti nel corso dell'anno di riferimento.

3. *Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della Cat. EP:* Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della Cat. EP è determinato in base a quanto previsto dall' art.90 del CCNL 16.10.2008.

   Il dettaglio della formazione del fondo e del suo utilizzo sono riportate di anno in anno nelle tabelle C e D del presente contratto.

4. L'Amministrazione si impegna a dare massima evidenza della retribuzione di posizione conferita al personale della categoria EP, mediante pubblicazione in apposita sezione del proprio sito intranet, dei seguenti elementi inerenti ogni singolo incarico formale, da cui derivino particolari responsabilità di direzione di Aree, strutture complesse o funzioni professionali di alta qualificazione o specializzazione:
   a) tipologia e descrizione dell'incarico
   b) entità dell'indennità
   c) nominativo dell'assegnatario
   d) motivazioni alla base dell'assegnazione dell'incarico
5. L'Amministrazione si impegna a dare massima evidenza della retribuzione di risultato conferita al personale della categoria EP e finalizzata a remunerare i risultati ottenuti dal dipendente titolare di una posizione di responsabilità di unità organizzativa in termini di efficienza/produttività, mediante pubblicazione in apposita sezione del proprio sito intranet, dei seguenti elementi inerenti ogni singola retribuzione:
   a) entità degli importi corrisposti
   b) esiti della scheda di valutazione della performance individuale
   c) nominativo dell'assegnatario
   d) motivazioni alla base dell'assegnazione

Art. 14 - INDENNITÀ PER PARTICOLARI ONERI, DISAGI E RISCHI

1. Vengono previste le seguenti indennità finalizzate a remunerare attività che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti:
   a. Indennità di rischio da radiazione;
   b. Indennità di mansione ai centralinisti non vedenti;
   c. Indennità di reperibilità e lavoro disagiato per personale adibito a Stabulari.

   Le indennità per le quali sono previste cifre unitarie giornaliere vengono erogate computando esclusivamente le giornate di effettiva presenza o esposizione al rischio.
2. Indennità di rischio da Radiazione: l'indennità verrà corrisposta in base a quanto stabilito dall'art. 92 del CCNL del 16/10/2008 "L'indennità di rischio da radiazione resta disciplinata dall'art. 20 del D.P.R. n. 319/90".

3. Indennità di mansione ai centralinisti non vedenti: l'indennità di mansione verrà corrisposta ai centralinisti non vedenti con le modalità previste dalla legge (€ 4,52 al giorno per coloro che lavorano su 5 giorni, € 3,76 per coloro che lavorano su 6 giorni).
4. Indennità di reperibilità e lavoro disagiato per personale adibito a Stabulari:
   al personale adibito in via continuativa, con formale incarico, al lavoro di stalla o stabulario ed alla cura degli animali viene corrisposta una indennità di reperibilità e lavoro disagiato di € 100 lorde al mese.

Art. 15 - INDENNITA' ACCESSORIA MENSILE - ART. 88, 2° COMMA, lettera f) del C.C.N.L. 2006/2009

1. L'indennità mensile prevista dall'art. 88, 2° comma, lettera f del C.C.N.L. 2006/2009, integrata con le risorse derivanti dal C.C.N.L. 2006/2009, 1° biennio economico è corrisposta a tutto il personale di cat. B-C-D nella misura mensile di € 57.
2. L'indennità è proporzionata al regime di impiego (full-time/part-time).

Art. 16 - LAVORO STRAORDINARIO

1. Il ricorso al lavoro straordinario non può costituire fattore ordinario di programmazione del lavoro e i Responsabili di struttura potranno chiederlo o autorizzarlo solo per fronteggiare particolari situazioni di lavoro.
2. Il monte ore di lavoro straordinario sarà gestito interamente dal Direttore Generale.
3. Il responsabile di struttura dovrà richiedere preventivamente al Direttore Generale l'assegnazione delle ore che si ritengono necessarie. Nella richiesta deve essere dettagliatamente indicata la particolare situazione di lavoro che s'intende fronteggiare e il periodo presunto. Solo dopo aver ricevuta l'assegnazione dello straordinario i responsabili di struttura potranno autorizzare o chiedere ai lavoratori lo svolgimento dello stesso secondo le modalità che seguono.
4. Il responsabile della struttura autorizzerà o richiederà lo svolgimento di lavoro straordinario con un adeguato preavviso e tenuto conto delle esigenze manifestate dal lavoratore, entro il limite di 150 ore annuali.
5. Il Responsabile della struttura può autorizzare, o richiedere, anche altre ore di lavoro straordinario oltre il limite delle 150 ore procapite e comunque nel rispetto del limite massimo di 250 annue solo se potrà retribuirle con risorse finanziarie provenienti da fondi esterni.
6. Le strutture che non riescono a far fronte con proprio personale alle incombenze derivanti da progetti finanziati con fondi esterni, prima di stipulare contratti di prestazione d'opera con personale esterno, fanno presente la situazione all'Amministrazione, la quale emana a tutto il personale, attraverso i normali canali di comunicazione interna (anche telematica), un avviso contenente le professionalità e l'impegno richiesti, le modalità di svolgimento delle attività e criteri di selezione. Le attività verranno svolte in orari aggiuntivi rispetto alla ordinaria attività di servizio. Il personale coinvolto sarà compensato mediante straordinario con i fondi derivanti dai progetti stessi, nel limite massimo di 250 ore annue.
7. Tuttavia, in assenza di assegnazione dello straordinario ovvero insufficienza dello stesso, il responsabile di struttura può far fronte all'esigenza chiedendo al/alla dipendente lo svolgimento di ore in eccedenza previo consenso del/della dipendente a fruire di riposi compensativi in alternativa alla liquidazione dello straordinario. I riposi compensativi possono essere fruiti anche a domanda del dipendente.

ART. 17 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere costituito relativamente a tutte le categorie comprese nel sistema di classificazione del personale mediante:
   a) trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati;
   b) eventuale assunzione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, nei limiti massimi del 25% della dotazione organica complessiva al 31 dicembre di ciascun anno, ai sensi delle vigenti disposizioni.
2. La richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale deve avvenire con apposita domanda del dipendente e deve contenere la durata e la tipologia (prestazione di lavoro part-time orizzontale cioè articolata su tutti i giorni lavorativi o verticale cioè articolata su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno o misto). Al dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito, previa comunicazione all'Amministrazione, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro; tali prestazioni non devono comunque arrecare pregiudizio alle esigenze di servizio ed essere incompatibili, ai sensi della normativa vigente, con attività istituzionali, con particolare riferimento all'art. 53 del D.L.gs n. 165/2001.

3. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa ad eccezione delle indennità di responsabilità e della indennità di posizione.
4. L'Amministrazione può chiedere al lavoratore, acquistando il consenso dello stesso, l'effettuazione di prestazioni "supplementari" nella misura massima del 10% della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale riferita a periodi non superiori a un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.
5. Le ore di lavoro supplementare possono essere commutate in ore o giorni di riposo compensativo, ovvero retribuite come straordinario nei limiti stabiliti dall'art.16 del presente CCIL in proporzione alla tipologia del tempo parziale.
6. Per quanto non esplicitamente previsto, si fa riferimento all'art. 21 del CCNL ed alle norme generali.

ART. 18 - TELELAVORO

1. Per telelavoro le parti intendono di norma il lavoro svolto da casa.
2. L'Amministrazione può avvalersi di forme di lavoro a distanza compatibilmente con le esigenze organizzative, per consentire, in particolari periodi, la conciliazione della vita lavorativa con quella familiare e per rimuovere ostacoli determinati da condizioni di salute, di sicurezza e di assistenza. A tal fine, l'Amministrazione, d'intesa con le OOSS/RSU predisporrà un regolamento che disciplini modalità, tempi e criteri per l'approvazione dei progetti di telelavoro.
3. Nelle more dell'adozione del regolamento continuano ad essere applicate le seguenti regole.
4. Si possono realizzare progetti di telelavoro con l'obiettivo di armonizzare tempi di lavoro e tempi di famiglia come auspicato dalla legge 53/2000, utilizzando le reti di comunicazione e gli strumenti informatici.
5. L'Amministrazione attiverà l'istallazione delle apparecchiature informatiche e i collegamenti telefonici e telematici. Le attrezzature informatiche, comunicative e strumentali, necessarie per lo svolgimento del telelavoro, vengono concesse dall'Amministrazione in comodato gratuito al lavoratore per la durata del progetto. Il lavoratore si farà carico della normale custodia delle apparecchiature che gestirà con la necessaria attenzione. La prestazione di telelavoro deve svolgersi in conformità con le normative vigenti in materia di ambiente, salute dei lavoratori che dovranno essere garantite dal lavoratore. L'Amministrazione attiverà coperture assicurative come previsto dall'accordo quadro.
6. L'Amministrazione è tenuta a fornire al lavoratore la formazione necessaria perché la prestazione di lavoro sia effettuata in condizioni di sicurezza per sé e per le persone che vivono negli ambienti prossimi al suo spazio lavorativo. Nel provvedimento dovrà essere indicata l'articolazione del tempo di lavoro e la determinazione delle fasce di reperibilità telematica.
7. L'Amministrazione dovrà determinare le modalità che consentono la verifica dell'adempimento della prestazione richiesta d'accordo con il lavoratore.
8. Vengono di seguito identificati i progetti per l'assegnazione dei lavoratori al telelavoro:
    a) situazione di disabilità psico-fisiche o di affezione da gravi patologie debitamente certificate tali da rendere disagevole il raggiungimento del luogo di lavoro;
    b) esigenze di cura dei figli o nei confronti di familiari o conviventi debitamente certificate;
    c) stato di gravidanza della lavoratrice;
    d) maggior tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro (tragitto superiore a 20 Km)
9. La durata del telelavoro deve essere comunicata al momento della richiesta e verrà concordato con l'Amministrazione il periodo di permanenza fuori della struttura, eventualmente rinnovabile.

ALLEGATO 1

FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE E PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA E INDIVIDUALE (ART. 87 CCNL)

	Fondo lordo 2016	Differenza 2017 - 2016	Fondo lordo 2017	Fondo con CE 2017
I. RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'				
I.a Risorse storiche	**459.617,95**	**0,00**	**459.617,95**	**632.893,92**
I.b Incrementi contrattuali				
Incrementi C.C.N.L. 2004-2005 (art.5 c. 1 quota B-C-D)	26.893,00	0,00	26.893,00	37.031,66
Incrementi C.C.N.L. 2006-2009 (art.87 c. 1 lettera c)	28.732,47	0,00	28.732,47	39.564,61
I.b Totale incrementi contrattuali	**55.625,47**	**0,00**	**55.625,47**	**76.596,27**
I.c Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità				
Risparmi ex art. 2 c. 3 D.Lgs. 165/2001				
R.I.A. personale cessato misura intera (art.87 c. 1 lett. D P. 3 C.C.N.L. 2006-2009)	202.699,18	2.949,96	205.649,14	283.178,87
Differenziale cessati o passati di categoria (art. 87 c1 CCNL 06-09)	504.740,39	31.034,70	535.775,09	737.762,30
Incrementi dotazione organica e relativa copertura posti (art.87 c.2 CCNL 06-09)				
Incremento finanziamento PEO da risorse stabili destinate alla produttività (art.88 c. 2 lett. A p2 C.C.N.L. 2006/09)				
Riduzione stabile dello straordinario (art. 86 c. 4 C.C.N.L. 2006-09)				
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità				
I.c Totale altri incrementi	**707.439,57**	**33.984,66**	**741.424,23**	**1.020.941,16**
I. TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	**1.222.682,99**	**33.984,66**	**1.256.667,65**	**1.730.431,35**
II. RISORSE VARIABILI				
Risparmi di gestione (art. 43 l. 449/97)				
Attivazione nuovi servizi o riorganizzazioni - risorse variabili (art. 87 c. 2 CCNL 06-09)				
Specifiche disposizioni di legge (art. 67 c. 1 L. f CCNL 98-01)				
II.a Totale incrementi variabile sottoposti ai limiti	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**
II.b Incrementi variabili non sottoposti ai limiti				
Quote per la progettazione (art. 92 cc. 5-6 D.Lgs. 163/06)				
Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente (RD1578/1933)				
Quota riservata al fondo per attività conto terzi o programmi comunitari (art. 4 c. 2 L. q CCNL 06-09)	490.517,32	-148.479,85	342.037,47	470.985,60
Risparmi da straordinario (art. 86 CCNL 06-09)				
R.I.A. personale cessato o passato di categoria anno precedente (art.87 c. 1 lett. D p 2 C.C.N.L. 2006-2009)	943,25	-943,25	0,00	0,00
Rateo PEO cessati o passati di categoria anno precedente (art. 1 c. 193 L. 266/05)	17.368,13	-17.368,13	0,00	0,00
Altre risorse variabili				
Somme non utilizzate fondo anno precedente				
II.b Totale Incrementi variabili non sottoposti ai limiti	**508.828,70**	**-166.791,23**	**342.037,47**	**470.985,60**
II. TOTALE RISORSE VARIABILI	**508.828,70**	**-166.791,23**	**342.037,47**	**470.985,60**
III. DECURTAZIONI DEL FONDO				
Decurtazioni Fondo per progressioni orizzontali (art. 88 c. 4 CCNL 2006-09)	725.218,66	49.281,33	774.499,99	1.066.486,49
Decurtazione per limite art.1 comma 189 legge 266 /05 -risorse fisse (2004 -10%)	58.194,54	0,00	58.194,54	80.133,88

Decurtazione risorse stabili destinate a produttività per finanziamento PEO (art.88 c.2 L. a P. 2 CCNL 2006-09)				
Decurtazione permanente ex art. 1 c. 456 L 147/2013	110.680,11	0,00	110.680,11	152.406,51
Decurtazione Fondo per rispetto limite 2015 (comma 236 Legge 28/12/2015, n.208)	7.438,74	1.472,16	8.910,90	12.270,31
Decurtazione Fondo per riduzione proporzionale personale (comma 236 Legge 28/12/2015, n.208)	4.007,02	4.008,60	8.015,62	11.037,51
Altre decurtazioni del Fondo	42.447,24	0,00	42.447,24	58.449,85
III. TOTALE DECURTAZIONE DEL FONDO	**947.986,31**	**54.762,09**	**1.002.748,40**	**1.380.784,55**
IV. RISORSE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE				
1. TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	1.222.682,99	33.984,66	1.256.667,65	1.730.431,35
2. TOTALE RISORSE VARIABILI	508.828,70	- 166.791,23	342.037,47	470.985,60
3.TOTALE DECURTAZIONE DEL FONDO	947.986,31	54.762,09	1.002.748,40	1.380.784,55
IV. TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	**783.525,38**	**- 187.568,66**	**595.956,72**	**820.632,40**
V. POSTE TEMPORANEMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO				
Progressioni orizzontali a carico Bilancio	708.782,15	16.975,55	725.757,70	999.368,35
TOTALE COMPLESSIVO	**1.492.307,53**	**- 170.593,11**	**1.321.714,42**	**1.820.000,76**
Lavoro straordinario	66.993,69	1.892,31	66.993,69	94.856,02
TOTALE GENERALE	**1.559.301,22**	**- 168.700,80**	**1.390.600,42**	**1.914.856,78**

UTILIZZO FONDO CAT. B-C-D ART. 87 CCNL	2017 lordo	Fondo con CE 2017
Indennità accessoria mensile	159.800,00	220.044,60
Progressioni Economiche all'interno delle categorie	33.984,66	46.796,88
Compensi che comportano oneri rischi e disagi	8.248,00	11.357,50
Compensi diretti a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	346.499,06	477.129,21
Indennità di responsabilità	47.425,00	65.304,23
	595.956,72	**820.632,40**

ALLEGATO 2

FONDO PER LE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO CAT.EP (ART. 90 CCNL)

COSTITUZIONE FONDO	Fondo lordo 2016	Differenza 2016-2017	Fondo lordo 2017	Fondo con CE 2017
I. RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'				
I.a Risorse storiche				
Art. 67 comma 1. lett. a CCNL 9/8/2000	112.936,64	-	112.936,64	155.513,75
Art. 70 CCNL 9/8/2000	30.785,64	-	30.785,64	42.391,83
Art. 4 c. 2 primo periodo CCNL 13/5/2003	3.841,72	-	3.841,72	5.290,05
Art. 41 comma 1 CCNL 27/1/2005	6.064,52	-	6.064,52	8.350,84
I.a Totale Risorse storiche	**153.628,52**	-	**153.628,52**	**211.546,47**
I.b Incrementi contrattuali				
Incrementi CCNL 2004-2005 (art.5 c. 1)	9.820,61	-	9.820,61	13.522,98
Incrementi CCNL 06/09 (ART.90 c.2)	10.023,84	-	10.023,84	13.802,83
I.b Totale incrementi contrattuali	**19.844,45**	-	**19.844,45**	**27.325,81**
I.c Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità				
Incrementi dotazione organica e relativa copertura (art.10 c.1 lett. f ccnl 2004/05)				
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	8.917,31	-	8.917,31	12.279,14
I.c Totale altri incrementi	**8.917,31**	-	**8.917,31**	**12.279,14**
I. TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	**182.390,28**	-	**182.390,28**	**251.151,42**
II. RISORSE VARIABILI				
II.a Incrementi variabili sottoposti ai limiti				
Risparmi di gestione (art. 43 comma 5 l. 449/97)				
Attivazione nuovi servizi o incremento dotazione organica (art. 10 c.1 lett.f CCNL 04-05)				
Finanziamento per incarichi aggiuntivi conto amministrazione (art.75 cc.7-8 CCNL 06/09				
II.a Totale incrementi variabili sottoposti ai limiti	-			
II.b Incrementi variabili non sottoposti ai limiti				
Finanziamento per incarichi aggiuntivi conto terzi (art.75 cc.7-8 CCNL 06/09				
Liquidazione sentenze favorevoli all'Ente (RD 1578/1933)				
Altre risorse variabili				
Somme non utilizzate Fondo anno precedente				
II.b Totale Incrementi variabili non sottoposti ai limiti	-			
II. TOTALE RISORSE VARIABILI	-			
III. DECURTAZIONI DEL FONDO				
Decurtazione per limite art.1 comma 189 legge 266 /05 - risorse fisse (2004 -10%)	17.240,98	-	17.240,98	23.740,83

Decurtazione permanente limite ex art. 1 c 456 L 147/2013 (art. 9 c. 2 bis L. 122/2010)	14.589,12	-	14.589,12	20.089,22
Decurtazione Fondo per rispetto limite 2015 (comma 236 Legge 28/12/2015, n.208)	1.054,68	206,72	1.261,40	1.736,95
Decurtazione Fondo per riduzione proporzionale personale (comma 236 Legge 28/12/2015, n.208)	568,12	566,55	1.134,67	1.562,44
Altre decurtazioni del Fondo				
III. TOTALE DECURTAZIONE DEL FONDO	**33.452,90**	**773,27**	**34.226,17**	**47.129,44**
IV. RISORSE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE				
1. TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	182.390,28	-	182.390,28	251.151,42
2. TOTALE RISORSE VARIABILI	-	-	-	-
3.TOTALE DECURTAZIONE DEL FONDO	33.452,90	773,27	34.226,17	47.129,44
IV. TOTALE RISORSE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	**148.937,38**	**-773,27**	**148.164,11**	**204.021,98**

UTILIZZO FONDO CAT. EP ART. 90 CCNL	FONDO LORDO ANNO 2017	FONDO LORDO ANNO 2017 con CE
Indennità di posizione	144.197,95	198.560,58
Indennità di risultato	3.966,16	5.461,40
TOTALE	**148.164,11**	**204.021,98**