

[SUB A]



Città di Giugliano in Campania
Provincia di Napoli

**Relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria al contratto decentrato
integrativo del personale non dirigenziale
per l'anno 2016**

(ai sensi della Circolare del Ministero Economia e Finanze N. 25 del 19.07.2012)

A

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

1.1 Scheda illustrativa aspetti procedurali

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		1/1/2016 31/12/2016
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Segretario Generale Presidente Dirigente Settore Risorse Finanziarie Dirigente Settore P.M. Organizzazioni Sindacali: RSU CGIL CISL UIL DICCAP CSA
Soggetti destinatari		Personale delle Categorie A-B-C-D
Materie trattate dal contratto integrativo		<ol style="list-style-type: none"> 1. Progressione economica orizzontale ex art. 17 lettera b) ccnl 01.04.1999 2. Indennità di comparto ex Art 33 del ccnl 22.01.2004 3. Indennità Art 17 lettera f) del ccnl 01.04.1999 4. Indennità Art 17 lettera i) del ccnl 01.04.1999 5. Maneggio valori ex art.36 Code contrattuali 6. Indennità art.37 ccnl 14.09.2000 7. Turnazione reperibilità orario notturno ex art.17 lett.d) CCNL 98/01 8. Posizioni Organizzative ex art. 10 ccnl 31.03.1999 9. Alte professionalità ex Art. 10 ccnl 22.01.2004 10. Compensi diretti ad incentivare la produttività individuale e il miglioramento dei servizi Art 17 c. 2 lett. a) ccnl 1.04.1999 11. Compensi diretti a incentivare la produttività collettiva per piani di attività e progetti Art.17 c. 2 lett. a) ccnl 1.04.1999; 12. Compensi progettazione ed esercizio di funzioni delegate dalla Regione finanziate con Fondi europei 13. compensi avvocatura
Rispetto dell'iter Adempimenti procedurali E degli atti predeceduti e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno.	E' stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno
	Allegazione certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa	E' stato adottato il piano della performance previsto dall'art 10 del Dlgs 150/2009- SI D.G.C. n.77/2016
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità -art 11 c.2 Dlgs 150/2009 2016/2018-SI
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art 11 del D. Lgs 150/2009-SI
		La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14 C6 del Dlgs 150/2009-NO

2. ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

a) *Progressione economica orizzontale ex art. 17 comma 2 lettera b) del CCNL 98/01*

Le risorse complessivamente destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali già effettuate ammontano a 467.546,00;

b) *Indennità di comparto*

L'art 33 del CCNL 2002/2003 ha istituito e disciplinato tale indennità avente carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e corrisposta per 12 mensilità. La norma ha previsto che una quota di tale indennità venga prelevata dalle Risorse stabili del Fondo. L'importo destinato a tale finalità per il 2015, al netto delle quote relative al personale cessato, corrisponde a € 110.000,00;

c) *Indennità ex Art 17 lettera f) del CCNL 98/01*

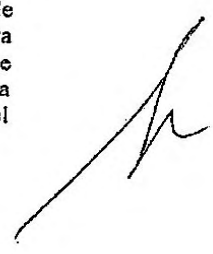
L'art. 17 c.2 lettera f) del CCNL del 1.4.1999 modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006 prevede la corresponsione di una indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, nonché per compensare specifiche responsabilità affidate alla categoria D che non risulti incaricato di posizioni organizzative.

L'art 6 del CCDI parte normativa ha disciplinato l'istituto come segue:
Per il riconoscimento dell'indennità di cui trattasi si evidenzia che deve trattarsi di effettiva specifica responsabilità; lo svolgimento di attività di responsabile del procedimento è strettamente collegato, per i dipendenti di categoria C e D, al contenuto della declaratoria professionale, costituendo pertanto il normale oggetto delle loro attività.

Si concorda pertanto, a decorrere dalla data dell'accordo decentrato, di erogare le suddette indennità nelle misure e secondo i criteri sotto elencati:

- Al personale della categoria D (con esclusione dei titolari delle posizioni organizzative):
 - a) In relazione alla attribuzione di responsabilità/coordinationo di servizi risultanti da specifico atto formale con validità annuale;
 - b) In relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna o particolarmente complesse, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
- Al personale di categoria B e C:
 - a) In relazione all'esercizio di coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
 - b) In relazione all'assegnazione di specifici compiti o organizzazione di eventi, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
 - c) In relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale;

L'elenco dei soggetti beneficiari dei compensi di cui al comma 1 è definito dalla delegazione trattante di parte pubblica ogni anno (entro il 30 gennaio) secondo le indicazioni fornite dai singoli Dirigenti dei settori per il personale di rispettiva assegnazione. Detto elenco è comunicato alla D.T. in sede di contrattazione collettiva integrativa per la ripartizione del fondo risorse decentrate, per la verifica delle risorse necessarie a finanziare detto istituto. Ciascun Dirigente al termine del suddetto iter provvede alla formalizzazione dell'atto di nomina.



La liquidazione dell'indennità, come di seguito specificata, viene effettuata mensilmente, per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle particolari responsabilità. Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto delle seguenti tre categorie, per punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

40 punti	Appartenenza alla categoria
30 punti	Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità
30 punti	Livello di autonomia

Nel dettaglio, per ciascuna delle categorie succitate, si assegneranno i punti massimi sotto riportati.

PUNTI	APPARTENENZA ALLA CATEGORIA
40	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria D che vengono investiti degli incarichi.
30	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria C che vengono investiti degli incarichi.
20	Si attribuiscono ai dipendenti appartenenti alla categoria B che vengono investiti degli incarichi.

PUNTI	COMPLESSIVITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'
Cat. "D" da 16 a 30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumano responsabilità collegate ad attività per la relazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi e regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.) La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica) grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
Cat. "C" da 10 a 21	Si attribuiscono ai dipendenti che assumano responsabilità collegate ad attività per la relazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi in incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.)
Cat. "B" da 3 a 15	Si attribuiscono ai dipendenti che assumano responsabilità collegate ad attività per la relazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

PUNTI	LIVELLO DI AUTONOMIA
Cat. "D" da 16 a 30	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
Cat. "C" da 10 a 21	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti a secondo una prassi consolidata.
Cat. "B" da 3 a 15	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia

	operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del settore Organizzativo di riferimento, agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti a secondo una prassi consolidata.
--	---

I compensi per l'indennità di cui sopra sono stabiliti nella misura massima di €. 2.000,00. L'indennità viene parametrata alla luce dell'allegato prospetto, nonché (eventualmente e solo in un secondo momento) in base alla quota massima stabilita annualmente (per il suddetto istituto) nella contrattazione decentrata (€ 39.000).

d) *Maneggio valori di cassa ex art.36 ccnl 14.09.2000 (Code contrattuali)*

Tale indennità giornaliera viene corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa e che rivestono la funzione di agente contabile.

Gli agenti contabili sono stati individuati con determina dirigenziale n. 394 del 16.04.2012;

e) *Turnazione reperibilità orario notturno ex art.17 lett.d) CCNL 98/01.*

Al personale inserito in strutture che prevedono un orario giornaliero di almeno dieci ore viene corrisposta l'indennità di turno di cui all'art.22 del CCNL 14.09.2000 che compensa interamente il disagio derivante dall'articolazione per turni dell'orario di lavoro.

L'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta:

a) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;

b) nel caso di prestazione lavorativa ordinaria, anche in assenza di rotazione per turno, in orario festivo/notturno con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

Tale indennità è corrisposta con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti dal personale interessato.

L'indennità di reperibilità è corrisposta al personale impegnato in aree che richiedono servizi di pronto intervento ed è corrisposta nella misura prevista dall'art. 23 del CCNL 14/9/2000.

f) *Posizioni Organizzative e Alte professionalità ex art. 8 comma 1 lettera*

a) *CCNL 31.03.1999 e art. 8 comma 1 lettere b) e c) CCNL 31.03.1999*

La risorsa stanziata nel codi è destinata al pagamento dell'indennità di posizione prevista dall'art 10 del ccnl 31.03.1999 per le posizioni di cui alla lettera a) e dall'art 10 di ccnl 22.01.2004 per le posizioni di cui alle lettere b) e c) (alte professionalità). E' inoltre destinata al pagamento dell'indennità di risultato a seguito della valutazione della performance..

La determinazione della performance dei responsabili di P.O. e A.P viene effettuata mediante un calcolo ponderato che prende in considerazione:

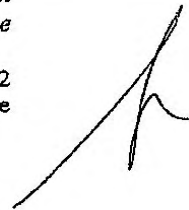
1) il risultato della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati (peso 50%)

2) Il risultato della misurazione dei comportamenti e delle competenze professionali determinato dal Dirigente dell'area (peso 30%)

3) il valore di rilevanza delle competenze attribuite (peso 20%)

g) *Compensi diretti ad incentivare la performance individuale e il miglioramento dei servizi attraverso compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuali ex Art 37 del CCNL 2002/200*

Il sistema di misurazione della performance adottato con delibera di G.C. n° 92 del 24.04.2012 prevede che il conseguimento degli obiettivi costituisce



condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

I
Pertanto i compensi destinati a tale istituto contrattuale saranno corrisposti a seguito del processo di valutazione della performance in base alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di cui al Piano degli Obiettivi 2015.

La valutazione della performance individuale prevede che la valutazione dei comportamenti e delle competenze sia effettuata sulla base delle schede di valutazione approvate con delibera di G.C. n. 359 del 23.11.2010;

- h) Compensi diretti ad incentivare i messi notificatori ai sensi dell'art 54 del CCNL 14/9/2000 e ai sensi del Regolamento approvato con Delibera 165/2010;
- i) Compensi legati alla realizzazione di piani di attività in base a progetti redatti dai dirigenti strettamente connessi agli obiettivi dell'ente per l'anno 2016(condono);
- j) *Compensi per specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di risorse finalizzate da specifiche disposizioni di legge alla incentivazione di prestazioni e di risultati.*



RISULTATI ATTESI

L'utilizzo delle risorse destinate alla produttività generale è improntato a valorizzare il merito risultante dalla valutazione dei singoli dipendenti.

Le risorse sono destinate ad avere una positiva ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva garantendo, pur in una situazione di forte carenza di organico, e stante l'impossibilità di integrale copertura del turn-over, un miglioramento della qualità dei servizi prestati alla collettività.

La valutazione del risultato avviene attraverso il sistema di valutazione della performance di struttura e individuale adottato da questo Comune con Delibera n. 92 del 24.04.2012.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive letter 'h' or similar character.

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

1. Costituzione del Fondo

Il Fondo per le Risorse decentrate dell'anno 2016 è stato costituito con determina dirigenziale n° 286 del 31.03.2016 e n° 1069 del 6.10.2016 ai sensi dell'art 31 del CCNL 22/1/2004 ed è composto da:

- Risorse aventi carattere di certezza e stabilità, consolidate negli anni, destinate al finanziamento di istituti di economici di carattere stabile (*progressione economica orizzontale, posizioni organizzative, indennità di comparto, turnazione-reperibilità-orario notturno ecc.*)
- Risorse aventi caratteristiche di eventualità e variabilità destinate al finanziamento di istituti economici di carattere variabile (*compensi produttività*).

Lo stesso è stato rideterminato in applicazione di quanto previsto dall' art.236 della legge n.208 del 28.12.2015 (legge di stabilità 2016).

Ai sensi della predetta normativa il Fondo 2016, parte stabile, è stato decurtato di una percentuale del 2,33%, pari all'incidenza sull'organico del personale non dirigenziale.

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016

RISORSE STABILI ANNO 2016

Unico importo consolidato anno 2003		Importo €	Totale
Importo fondo Art. 31 comma 2 lettere b) c) d) e) CCNL 1994/97	Art. 15 comma 1 lettera a) CCNL 98/01	770.328	
Risorse destinate al pagamento del LED per l'anno 98	Art. 15 comma 1 lettera g) CCNL 1998/2001	54.099	
0,52 monte salari anno 97	Art. 15 comma 1 lettera j) CCNL 1998/2001	30.762	
Incremento stabile dotazione organica	Art.15 comma 5 CCNL 98/01	257.000	
Risparmi derivanti dalla riduzione 3% straordinario	Art. 15 comma 1 lettera m) CCNL 1998/2001	6.599	
1,1% monte salari anno 99	Art. 4 comma 1 CCNL Biennio economico 2000/2001	66.556	
			1.185.344
Incrementi CCNL 02-05			
0,62% monte salari anno 2001 <i>Da destinare al pagamento dell'indennità di comparto</i>	Art.32 comma 1 CCNL 2002/2005	119.635	
0,50% monte salari anno 2001	Art. 32 comma 2 CCNL 2002/2005	96.480	
0,20 monte salari 2001 <i>da destinare al finanziamento delle alte professionalità</i>	Art. 32 comma 7 CCNL 2002/2005	38.590	
			254.705
Incrementi CCNL 04-05			
0,5% monte salari 2003	Art. 4 comma 1 CCNL 2004/2005	39.337	
0,7% monte salari 2003	Art. 4 comma 2 lettera b) CCNL 2004/2005	55.113	
			94.450

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità		
Importo r.i.a. personale cessato dal servizio	Art. 4 comma 2 CCNL biennio economico 2000/2001	35.560
		35.560
Totale Generale		1570059
Riduzione ex art. 1 comma 236 legge stabilità 2016 n. 208/2015(-2,33%)		-36.582
Totale fondo parte stabile anno 2016		1.533.477
Totale fondo parte stabile anno 2015		1.460.030
A) Totale Risorse stabili		1.460.030
RISORSE VARIABILI 2016		
1,2% monte salari 97	Art. 15 comma 2 CCNL 98/01	60.000 *
Risorse che transitano nel fondo da proventi art. 208 comma 5 bis del DL 285/92(codice della strada)-DGC n.57/2016	Art. 15 comma 5 CCNL 98/01	13.630 **
Economie Fondo 2015		
Risparmi straordinario		163.857
		54.000
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge Ex art. 92 Dlgs 163/2006-progettazione	Art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 98/01	170226 ***
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge compensi Avvocatura	Art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 98/01	45.000
B) Totale Risorse variabili		506.713
TOTALE FONDO (A+B)		1.966.743

** -l'importo è quello scaturente dai criteri stabiliti con D.G.C. n.57/2016 e dalla somma incassata alla data della presente determinazione posto il 13,63% del 50% dell'incassato ammontante a circa € 200.000(tale importo è soggetto al limite in base al 2015 pari a € 20.000);

*** -gli adempimenti afferenti al DL 90/2014 non sono stati ancora approntati

1.5 Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non vi sono risorse allocate all'esterno del Fondo

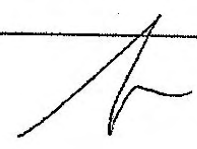
2 Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

2.1 Destinazioni regolate dal contratto integrativo 2016

Non vi sono destinazioni ancora da regolare

Progressione economica orizzontale	Art. 17 lettera b) CCNL 98/01	467.546
Indennità di comparto	Art 33 CCNL 2002/2003	102.129
Indennità particolari responsabilità personale delle categorie B-C-D	Art 17 lettera f) CCNL 98/01	44.000
Indennità personale categorie B, C, D Ufficiale di Stato Civile, anagrafe, elettorale	Art 17 lettera i) CCNL 98/01	3.000
Maneggio valori	Art.36 Code contrattuali	3.000
Turnazione reperibilità orario notturno	Art.17 lett.d) CCNL 98/01	200000
Posizioni Organizzative e Alte professionalità	Art. 17 lett. c) CCNL 98/01	427.000
Compensi diretti ad incentivare la performance individuale per il miglioramento dei servizi	Art 37 del CCNL 2002/2003	347.341
Progetti di produttività con verifica dell'OIV della sostenibilità in forza di processi di razionalizzazione o riorganizzativi	Art 37 del CCNL 2002/2003 1,2% del monte salari 2007	60.000
Progetto V.U. "Madonna della pace"-costo defalcato dalla somma destinata alla premialità collettiva		30.000
Indennità derivanti da specifiche disposizioni di legge Progettazioni- ex art 92 D. Lgs 163/06	Art. 17, lettera g) CCNL 98/01(regolamento e 80% del 2%	170.226
Compensi avvocatura Ex art. 27 CCNL 14.09.2000	Art. 17, lettera g) CCNL 98/01	45.000
Compensi Art.208 comma 5bis C. della S.	Art.15 comma 5 CCNL 98/01	20.000
Totale		1.919.242

*-l'importo è quello scaturente dai criteri stabiliti con D.G.C. n.57/2016 e dalla somma incassata alla data della presente determinazione posto il 13,63% del 50% dell'incassato ammontante a circa € 200.000(tale importo è soggetto al limite in base al 2015 pari a € 20.000;



2.2 Sintesi

- Destinazioni regolate dal contratto integrativo 2106.....1.704.016
- Destinazioni specifiche leggi regolate dal contratto integrativo.....235.226

Totale..... 1.919.242

2.3 destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non vi sono risorse allocate all'esterno del Fondo ed inoltre le somme non utilizzate vanno riportate in economia del fondo 2017.

2.4 Rispetto dei vincoli di carattere generale

- a) Le risorse del Fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente è pari a € 1.966.743,00.
- b) Si dà atto dell'erogazione selettiva degli incentivi economici i quali verranno erogati solo al termine del processo di valutazione della performance sulla base del raggiungimento degli obiettivi di cui al Piano dettagliato 2016 ,

4. Compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

4.1 Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economica-finanziaria presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente modulo II

4.2 Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato

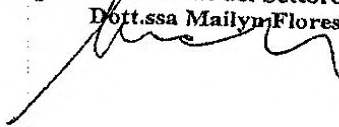
Il limite di spesa dell'anno precedente è stato rispettato.

4.3 Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Le Risorse del Fondo 2016 , pari a € 1.973.113 trovano copertura come segue:

- 1.516.159 sul Cap. 139 del PEG bilancio 2016
- 217.857 sul Cap 139 residui del bilancio 2015
- 215.226 sul Cap 144 del bilancio 2016 Fondo per i compensi progettazione e avvocatura
- 20.000 (e fino a 20.000) sull'afferente capitolo del bilancio 2016 per compensi ex art 208 del C. della S..

Il Dirigente ad interim del Settore Affari Istituzionali
Dott.ssa Maily Flores



VERBALE RIUNIONE RSU DEL G.14/12/2016

Oggetto: proposta di riparto fondo risorse decentrate anno 2016.

La RSU in previsione del prosieguo della D.T. fissato per il g. 15/12/2016 relativamente all'oggetto ed, a seguito di quanto emerso nelle precedenti riunioni, richiamati i seguenti atti :

- Delibera di G.C. n. 359/2010 approvazione schede di valutazione del personale dipendente;
- Delibera di G.C. n. 92/2012 approvazione sistema di misurazione e valutazione della performance;
- Contratto collettivo decentrato integrativo – parte normativa;
- Delibera di G.C. n.77 del 10/06/2016- approvazione Piano della Performance anno 2016;
- Delibera di G.C. n. 127 del 22/09/2016 indirizzi alla D.T. di parte pubblica per la stipula del CDDI anno 2016;

concorda e definisce in merito ai seguenti istituti contrattuali quanto segue:

-
-
-

Compensi diretti ad incentivare la performance individuale (art. 37 CCNL 2002/2003)

Importo €. 377.341,00

da tale importo si detraggono €. 30.000,00 per finanziare il progetto dei Vigili Urbani “
Madonna della Pace”;

Resta €. 347.341,00 che finanzia la performance individuale

CH 12
one
P. P.

G. 154
P. P.
P. P.

UIC / FPL
D. C. P.

P. P.
P. P. 1/2

- Progetti di produttività con verifica OIV (art. 37 CCNL 2002/2003) (2^ IPOTESI)

Importo €. 60.000,00 + €. 20.000,00 finanziati ex art. 208 = €. 80.000,00

che finanzia:

<u>NATALE</u>	€. 33.000,00
<u>ESTATE SICURA</u>	€. 20.000,00 (finanziati ex art. 208)
<u>Progetto STAFF del Sindaco</u>	€. 17.000,00
<u>CONDONO ED.</u>	€. 4.000,00
	€. 74.000,00

RESTA €. 6.000,000

- Le Economie dei seguenti isituti contrattuali:

- (Compensi diretti ad incentivare la performance individuale (art. 37 CCNL 2002/2003);
- Progetti di produttività con verifica OIV (art. 37 CCNL 2002/2003);
- art. 208;

vanno ad incrementare i compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

La RSU ribadisce, altresì, che sia corrisposto il saldo della produttività individuale anno 2015 sullo stipendio di Gennaio 2017, mentre per quanto attiene l'erogazione della produttività individuale anno 2016 sia corrisposto un acconto pari al 70% sullo stipendio di Marzo 2017 in analogia agli anni precedenti.

LCS

F.to all'originale:

CGIL Maria Domenica D'Agostino - Aniello Ciccarelli - Loredana Rosati - Antonio Visconti;

CISL Guido Granata - Anna Pennacchio - Felicia Schiattarella - Carlo Miele - Luigi Cacciapuoti - Crescenzo Guarino;

UIL Arianna Castellone

SULPL Rocco Pasquale per delega di Cernamo