

ACCORDO DEFINITIVO
Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Castelnuovo Bozzente
Parte Economica – Anno 2021

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. (oppure trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I.) ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 48 del 27.10.2021, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 13 novembre 2021 alle ore 11,00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente – Responsabile del Servizio Personale, sig. Massimo DELLA ROSA e dal sig. Nicola MARTINELLI - Responsabile del Servizio Istruzione, Sociale, Cultura

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CISL FP Como: Sig. Nunzio PRATICO'

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona del Sig. Nunzio PRATICO'

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Castelnuovo Bozzente.

Art. 1

Conferma condizioni giuridiche accordo decentrato annualità 2020 - 2022

1. Sono confermate anche per l'annualità 2021 le disposizioni contrattuali approvate con l'accordo decentrato per il triennio 2020/2022 sottoscritto in data 14 novembre 2020 riguardanti i seguenti punti:
 - Art. 1 – Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo;
 - Art. 2 – Formazione ed aggiornamento professionale;
 - Art. 3 – Disciplina del Lavoro Straordinario;
 - Art. 4 – Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro;

Art. 2

Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Dal 1° gennaio 2019 è entrato in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative con scadenza triennale secondo le procedure ed i criteri generali oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

Art. 3

Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5, e 67, comma1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2021 in un importo pari ad Euro 6.455,64 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2020.
2. Tale somma è incrementata di Euro 83,20 per l'anno 2021 (incremento previsto anche per l'anno 2020) considerata la permanente esistenza del limite previsto per il salario accessorio dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 e risulta conseguentemente ridotto di pari importo il fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del vigente CCNL., relativo all'anno 2021.
3. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, una somma pari al 25 % (non inferiore al 20%) è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.

Art. 4

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

Art. 5
Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'*indennità per particolari posizioni di lavoro*, in applicazione dell'articolo 70 bis, comma 3, lett. a) del CCNL 21.5.2018, per l'anno 2021, è pari ad **Euro 1.760,00**.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute).
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 2. I valori minimi e massimi giornalieri, sono determinati a fronte delle disponibilità economica della contrattazione decentrata: da Euro 1,00 a Euro 10,00 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. Per le attività esposte a rischio le parti condividono che al personale adibito ad attività tecnico-manutentive, di giardinaggio, di pulizia e di manutenzione stradale viene attribuita, per l'anno 2021, la **quota giornaliera di Euro 8,00**.
5. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.
1. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo incrementeranno il Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018, dell'anno successivo, con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia).

Art. 6
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

2. Al finanziamento dell'*indennità per specifiche responsabilità* è destinata, in applicazione dell'**articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018**, per l'anno 2021, una somma pari ad **Euro 4.000,00**.
3. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018 L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
4. Il responsabile del Settore determina la graduazione dell'indennità sulla scorta dei criteri dell'Allegato "A".

Allegato "A":

ASSEGNAZIONE PUNTEGGI

Punti 1 = Minima

Punti 2 = Normale

Punti 3 = Media

Punti 4 = Complessa

Punti 5 = Molto complessa

Complessità del procedimento (professionalità – discrezionalità e autonomia)	punti da 1 a 5
<i>a titolo esemplificativo:</i>	

<ul style="list-style-type: none"> - <i>responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi della legge 241/90 e s.m.i. collegati al conseguimento di obiettivi e risultati specifici; e/o implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e di concorso decisionale, nonché costante aggiornamento;</i> - <i>responsabilità di procedimenti amministrativi e coordinamento del personale all'interno di un servizio anche affidato ad una posizione organizzativa;</i> 	
<p style="text-align: center;">Grado di responsabilità</p> <p><u>a titolo esemplificativo:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>svolgimento di attività di maggiore responsabilità rispetto alla categoria di inquadramento</i> - <i>coordinamento anche di gruppo o squadre di lavoro finalizzati al conseguimento di risultati unitari e specifici</i> 	punti da 1 a 5

GRADAZIONE INDENNITA'

punti 2/3	da € 500,00 a € 1.000,00
punti 4/5	da € 1.001,00 a € 1.500,00
punti 6/7	da € 1.501,00 a € 2.000,00
punti 8/9	da € 2.001,00 a € 2.500,00
punti 10	da € 2.501,00 a € 3.000,00

l'indennità, fermo restando la graduazione di cui sopra, va rapportata all'effettivo orario di servizio come segue:

- 36 ore settimanali – 100,00% gradazione;
- 18 ore settimanali - 50,00% gradazione (part-time);
- 24 ore settimanali - 66,66% gradazione (tempo ridotto);

e così in proporzione per le diverse tipologie di orario;

5. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario Comunale, di concerto con i responsabili di settore.
6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
7. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D. lgs 151/2001.

9. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
10. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.
11. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo incrementeranno il Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018, dell'anno successivo, con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia).

Art. 7

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2

1. Al finanziamento dell'*indennità per specifiche responsabilità* di cui all'**art. 70 quinquies, comma 2**, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018, per l'anno 2021, non è destinato alcun importo del fondo delle risorse decentrate, in quanto istituito non previsto.

Art. 8

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle nuove *progressioni orizzontali* per l'anno 2021, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una somma pari ad **Euro 353,80**; le parti stabiliscono, altresì, che la decorrenza delle progressioni economiche orizzontali è fissata al **1^a gennaio 2021**.
2. Le parti danno atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
 - c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2020/2022 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale

nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.

4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

FATTORE	PERCENTUALE
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media del punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato)	40%
2. Esperienza (anzianità nella categoria economica di appartenenza)	60%

5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione:
- (a) Anzianità di servizio di 24 mesi quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;
 - (b) Per il personale che ha avuto il riconoscimento della progressione economica orizzontale nella vigenza del presente CCDI, l'anzianità di cui al precedente punto è integrata di ulteriori 12 mesi.
6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4 e comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo;
7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio;

Art. 9

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Al finanziamento degli **incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge**, in applicazione dell'articolo 67, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinato, per l'anno 2021, un importo pari ad **Euro 2.000,00**.
2. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto.
3. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:

a) le risorse destinate all'attuazione della legge regionale n. 28 del 20.12.1999 "**Carta Sconto Benzina**" per un totale di **Euro 2.000,00**, secondo i seguenti criteri di riparto:

- Giglio Roberta: percentuale di riparto pari a 33,33%;
- Maino Silvia: percentuale di riparto pari a 33,33%;
- Tosin Federica: percentuale di riparto pari a 33,33%.

Art. 10 Parte variabile del fondo
--

1. Il finanziamento delle risorse destinate al finanziamento delle **risorse variabili del fondo ex art. 67 comma 5 lett. b)** CCNL 21.5.2018 in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è pari ad un importo pari ad **Euro 4.000,00**.

Art. 11 Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 100% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
3. Le risorse vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.
4. Perché sia possibile la valutazione della performance individuale occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte.
5. L'erogazione della quota di produttività residua individuale dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;
6. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 12
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Castelnuovo Bozzente, 13 Novembre 2021

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Allegato A
Costituzione del fondo del Salario Accessorio

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione comunale, con **deliberazione di Giunta Comunale** n. 46 del 07.10.2021 per la sua **parte variabile** e con **determinazione** del Servizio Finanziario n. 215 del 11.10.2021 per la sua **parte stabile**.
2. **Tale fondo per la sua parte stabile risulta, pertanto, costituito:**
 - a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2019 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL;
 - b) dall'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.1.2004 pari allo 0,20% del Monte Salari dell'anno 2001;
 - c) dall'importo pari alle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio;
 - d) dall'importo corrispondente alla RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente;
 - e) dai trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente;
 - f) dall'importo per il personale trasferito l'anno precedente;
 - g) da un importo pari alla riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario;
 - h) da un importo pari alla quota individuale media al fondo del salario accessorio dell'anno precedente al fondo di riferimento per ogni persona assunta nel corso dell'anno precedente, in caso di incremento della dotazione organica;
 - i) da una quota di Euro 83,20 per ogni unità di personale in servizio al 31.12.2015 (art. 67, comma 2, lett. a).

Ammontare delle RISORSE STABILI		
2.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2017 (comprensivo degli 83,20 euro per le unità di personale destinatarie del presente CCDI in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019)	€ 9.932,58
2.b	Risorse destinate alle Alte Professionalità e non stanziata – 0.2 % del monte salari 2001	€ 154,06

2.c	Importo delle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio.	€ 292,24
2.d	RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	€ 0,00
2.e	Trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente	€ 0,00
2.f	Integrazione del fondo per il personale trasferito l'anno precedente	€ 0,00
2.g	Riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario	€ 0,00
2.h	Integrazione del fondo per aumento della dotazione organica	€ 0,00
2.i	Quota di Euro 83,20 personale in servizio al 31/12/2015 (art. 67, c. 2, lett. a)	€ 332,80
2.l	Decurtazione del Fondo – P.O. e Alte professionalità	-€ 83.20
	TOTALE RISORSE STABILI	€ 10.628,48

3. Il fondo di cui al comma 1 per la sua parte variabili risulta, pertanto, costituito:

- a) dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività);
- b) dalla quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 16 luglio 2011, n. 98;
- c) dalle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
- d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
- e) dai risparmi del fondo lavoro straordinario nell'anno precedente;
- f) dalle risorse destinate all'incentivo dei messi notificatori;
- g) dall'integrazione delle risorse sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, con esclusione della dirigenza;
- h) dalle risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale;
- i) dalle risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio;

- j) dalle integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento;
- k) dalle risorse residue dall'applicazione degli istituti contrattuali previsti nell'anno precedente (risparmi fondo di produttività)
- l) per il solo anno 2018 delle risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004) e non utilizzate negli anni precedenti.

Ammontare delle RISORSE VARIABILI		
3.a	Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale	€ 2.000,00
3.b	Risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98	€ 0,00
3.c	Specifiche disposizioni di legge	€ 0,00
3.d	RIA del personale cessato per l'anno di cessazione	€ 0,00
3.e	Risparmi del fondo lavoro straordinario	€ 0,00
3.f	Incentivo per i messi notificatori	€ 0,00
3.g	1,2% del monte salari dell'anno 1997	€ 619,13
3.h	Risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento	€ 4.000,00
3.i	Risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio	€ 0,00
3.j	Integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento	€ 0,00
3.k	Risparmi fondo di produttività	€ 0,00
3.l	<i>(per il solo anno 2018) Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004) e non utilizzate negli anni precedenti.</i>	€ 0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 6.619,13

4. Il fondo di cui al comma 1 risulta pertanto costituito dalle seguenti somme:

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE	
Totale Risorse Stabili	€ 10.628,48
Totale delle Risorse Variabili	€ 6.619,13
Totale delle risorse ai fini del rispetto del limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	€ 17.247,61
Totale delle Risorse Variabile non soggette al limite	€ 0,00
TOTALE FONDO art. 67 CCNL 21.5.2018	€ 17.247,61