

IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO ECONOMICO E RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE - ANNO 2015

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA
(art. 40, comma 3 sexies, D. Lgs n. 165/2001; circolare MEF-RGS n. 25 del 19 luglio 2012)

PREMESSA

L'articolo 40 comma 3 sexies del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 prevede che *“a corredo di ogni contratto integrativo le Pubbliche Amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1”*.

Con circolare n. 25 del 19 luglio 2012 il Ministero dell'Economia e Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando tre distinte tipologie di contrattazione integrativa:

- Contratti integrativi normativi (c.d. articolato): sono atti che definiscono la cornice di regole generali in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale stabilito dalla contrattazione di primo livello (es. quadriennio fino alla tornata contrattuale 2006 – 2009).
- Contratti integrativi economici: costituiscono gli atti che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, su indicazione dei contratti integrativi di primo livello, ad un biennio o, più frequentemente, ad uno specifico anno.
- Contratti stralcio su specifiche materie (normativi o economici): possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal contratto collettivo di primo livello.

Di seguito le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria inerenti l'Ipotesi di Contratto Integrativo Economico e ripartizione del fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigenziale - anno 2015, sottoscritto dalle parti in data 14 luglio 2015.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto dell'accordo (contratto)

Il presente modulo illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012; illustra in sintesi l'accordo ed è propedeutica all'acquisizione della sua compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale.

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		14 luglio 2015
Periodo temporale di vigenza		Anno 2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Massimo Ornaghi - Direttore pro tempore di ERSAF Componenti: Alessandro Meinardi - Dirigente U.O. "Programmazione e Controlli" Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, FP - CISL, FPL - UIL, CSA-RAL e relative RSU Organizzazioni sindacali firmatarie: FP-CGIL, FP - CISL, FPL - UIL, CSA-RAL e relative RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Ambiti di applicazione del Contratto Integrativo Economico; b) Salario accessorio di parte variabile (indennità, compensi incentivanti la produttività) c) Destinazione delle risorse decentrate anno 2015
Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di controllo interno.
		Eventuali rilievi da parte dell'Organo di Controllo interno verranno integralmente trascritti nella presente sezione, prima della sottoscrizione definitiva
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, ora art. 10 del D. Lgs. 33/2013? Sì.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, ora art. 10 del D. Lgs. 33/2013? Sì, per quanto di competenza.
la Relazione sulla Performance è stata validata dal NVP ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009? Sì		
Eventuali osservazioni:		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

Il presente modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; illustra i contenuti necessari alla comprensione del testo; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie ed i risultati attesi; fornisce inoltre altre informazioni ritenute utili.

Modulo 2

Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili

Ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1° aprile 1999, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22 gennaio 2004, nella seduta del 14 luglio 2015 la Delegazione trattante:

- ha definito l'ipotesi di "Contratto Integrativo Economico e ripartizione del Fondo delle Risorse Decentrate per il personale non dirigenziale - anno 2015". Di seguito una breve descrizione del suo contenuto:
 - **Art. 1 - campo di applicazione:** l'accordo si applica a tutto il personale dell'Ente, non dirigente, assunto con CCNL del comparto Regioni e A.A.L.L.; definisce i principi generali a cui le parti si vincolano reciprocamente per regolare le materie oggetto di contrattazione decentrata; sostituisce i precedenti accordi limitatamente alle parti innovative.
 - **Art. 2 - risorse economiche:** l'articolo riporta, innanzitutto, i principi generali di base propedeutici alla corretta costituzione del fondo: rispetto a livello nazionale della contrattazione di lavoro e dei vincoli legislativi, rispetto delle direttive imposte agli Enti del Sistema da Regione; valorizzazione dei processi riorganizzativi finalizzati al miglioramento dei servizi interni/esterni e della premialità; armonizzazione dei trattamenti accessori del personale dell'Ente con quelli del personale regionale.

In seguito, con esso, le parti sindacali prendono atto di come costituito il fondo delle risorse decentrate 2015 (risorse decentrate stabili e variabili), quantificato in via provvisoria in € 1.247.375,01= in conformità a quanto stabilito dai riportati disposti legislativi e contrattuali e giusto prospetto in allegato A:

- comma 1 - lett. k) e l) e comma 5 articolo 15 CCNL 1.04.1999,
- comma 2 articolo 4 CCNL 05.10.2001, come confermato dalla dichiarazione congiunta n. 18 del CCNL 22.01.2004,
- commi 1 e 7 articolo 32 ed articolo 29, come confermato dalla dichiarazione congiunta n. 14, del CCNL 22.01.2004,
- dichiarazione congiunta n. 4 CCNL 09.05.2006,
- articoli 6 e 8 comma 6 CCNL 11.04.2008,
- dichiarazione congiunta n. 1 CCNL 31.07.2009,
- articolo 1 comma 456 ultimo periodo Legge 147/2013

Le parti convengono altresì sulla destinazione delle risorse del fondo come da tabella allegato B.

- **Art. 3 - indennità:** viene confermata la sospensione, introdotta con l'accordo del 18 novembre 2014, delle indennità - non espressamente spettanti ai sensi di legge (indennità vigilanza e reperibilità per il personale con qualifica di agente ed ispettore fitosanitario) - fino alla definizione dei nuovi profili da attivarsi con la stipulazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
- **Art. 4 – compensi incentivanti la produttività:** in considerazione del periodo di stipulazione del Contratto Integrativo Economico, le parti concordano di fissare nelle quote massime di seguito riportate, i compensi destinati alla premialità. Le quote così definite sono in linea con quelle previste per il personale regionale:
 - Categoria A € 3.532,11=
 - Categoria B € 4.053,12=
 - Categoria C € 4.420,20=
 - Categoria D € 5.089,24=

Limitatamente all'anno 2015 è prevista l'erogazione di una prima tranche del sistema premiante, il cui valore è determinato in base al grado di raggiungimento dei parametri A e C della metodologia di valutazione delle prestazioni del personale non dirigente e non titolare di posizione organizzativa di ERSAF.

- **Art. 5 – decorrenza:** l'accordo acquista validità dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva.

- **Art. 6 – norme finali:** nel caso in cui dovessero intervenire norme vincolanti o indicazioni regionali che forniscano un'interpretazione delle modalità di costituzione del fondo decentrato differente rispetto a quella seguita, le parti s'impegnano a rivederne sia la determinazione sia la destinazione delle risorse.

Le tabelle di costituzione e ripartizione del fondo delle risorse decentrate per il personale del comparto - anno 2015 (allegati A e B) s'intendono provvisorie: gli importi verranno rivisti a seguito della consuntivazione dei Progetti di Miglioramento Organizzativo articolo 15 comma 5 del CCNL del 1° aprile 1999 e della certificazione delle economie del fondo CCDI anno 2014. Eventuali variazioni, positive e/o negative, influiranno sull'entità delle risorse destinate al sistema premiante.

Di seguito vengono sinteticamente illustrate le voci contrattuali tra le quali sono state suddivise le risorse decentrate, stabili e variabili:

RISORSE STABILI

• Progressioni orizzontali

Il fondo accoglie gli incrementi stipendiali riconosciuti al personale, con riferimento al differenziale tra il maggior valore attribuito dalla categoria economica di appartenenza e l'inquadramento in posizione iniziale previsto dai Contratti Collettivi Nazionali.

L'Ipotesi di Contratto Integrativo Economico e ripartizione del fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigenziale - anno 2015, non prevede l'attribuzione di nuove progressioni economiche, ancorché concluso il meccanismo di sospensione previsto dall'articolo 9 commi 1 e 21 del D. L. 31 maggio 2010 n. 78 e dal DPR 122 del 4 settembre 2013.

• Risorse destinate alle retribuzioni di posizione e risultato delle posizioni organizzative (area quadro)

Il Fondo per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato è destinato a retribuire il personale di categoria D al quale, in base a specifici criteri preventivamente individuati, sono state conferite le posizioni organizzative per lo svolgimento di attività che richiedono l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e risultato.

La retribuzione di risultato viene corrisposta a fronte della valutazione delle prestazioni e dei risultati raggiunti da parte del Dirigente della Struttura di appartenenza. La valutazione viene effettuata seguendo i criteri stabiliti dall'apposita metodologia approvata con delibera n. III/147 del 26 giugno 2015.

Di seguito l'articolazione del processo di valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa:

- Parametro A): legato agli obiettivi individuali, ha un'incidenza sul valore globale dell'importo destinato alla retribuzione di risultato pari al 60%.
- Parametro B): incide per il 25%. E' la componente che valorizza il contributo dato all'operato del Dirigente di U.O./Dipartimento e Struttura di riferimento: è correlato al conseguimento dei parametri B previsti dal sistema valutativo per il personale dirigenziale.
- Parametro C): incide per il 15% e rappresenta la parte di retribuzione di risultato collegata al conseguimento dell'Obiettivo istituzionale dell'Ente. E' definito e valutato in base a quanto stabilito dalla metodologia di valutazione applicabile al personale del comparto non responsabile di posizione organizzativa.

L'articolo 10 del CCNL del comparto Regioni e AALL del 22 gennaio 2014 ha fissato in un range tra € 5.164,56 e € 16.000,00 la retribuzione di posizione erogabile ai responsabili di area quadro e, tra un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento, la retribuzione di risultato connessa ai predetti incarichi.

Le posizioni organizzative dell'Ente percepiscono, in base alla graduazione attribuita (Q1, Q2, Q3 delle fasce A o B), una retribuzione di posizione che varia tra i 10.500,00 € ed i 12.000,00 € ed una retribuzione di risultato che oscilla tra il 10% ed il 30% del valore della retribuzione di posizione correlata.

Le previsioni concernenti gli esiti delle valutazioni che derivano dall'applicazione delle metodologie, sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, secondo quanto stabilito dal D.Lgs. 150/2009.

• Indennità di comparto

Introdotta con l'articolo 33 del CCNL 22.01.2004, è costituita da tre quote: quota a) decorrenza 1.1.2002, quota b) decorrenza 1.1.2003, quota c) decorrenza 31.12.2003. Le quote b) e c) sono a carico del Fondo delle Risorse Decentrate, mentre la quota a) rimane a carico del bilancio dell'ente.

RISORSE VARIABILI

- **Risorse destinate agli istituti del “sistema premiante”**

Le risorse decentrate destinate a tale voce contrattuale, prevista dall'articolo 17 comma 2 lett. a) del CCNL del 1° aprile 1999, sono finalizzate a far fronte a specifici bisogni e a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei servizi istituzionali.

La misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi e dei relativi tempi di realizzazione - assegnati dai Dirigenti di riferimento - viene effettuata sulla base della metodologia di valutazione delle prestazioni, approvata con delibera III/147 del 26 giugno 2015, applicabile a tutto il personale di ruolo assunto con CCNL Regioni e A.A.LL. non dirigente e non titolare di posizione organizzativa, al personale con contratto di formazione e lavoro ed al personale in comando presso ERSAF per un periodo uguale o superiore a tre mesi nel corso dell'anno.

Il processo di valutazione del personale del comparto è come di seguito articolato:

- Parametro A): valorizza la performance individuale del dipendente in riferimento alle attività assegnate dal Dirigente della struttura di appartenenza ed incide sul valore complessivo del sistema premiante per una quota pari al 25%. Il dirigente, basandosi su elementi concreti, valuta il dipendente considerandone il profilo e l'attività professionale (60%) ed in base ad item comportamentali specifici (40%). Il punteggio finale conseguito (fino a 100) determina l'attribuzione di una fascia di merito (da 1 a 5). Ad ogni fascia di merito corrisponde una percentuale di erogazione della quota del sistema premiante riferita al Parametro A), che varia dal più 10% della quota prevista per l'attribuzione della fascia 1 al meno 15% previsto per la fascia 5. A convalida della valutazione è obbligatoria la motivazione del dirigente valutatore.
- Parametro B): incide per un totale del 40% ed è suddiviso nei sottoparametri 1B e 2B.
 - Il sottoparametro 1B, con incidenza pari al 25%, è correlato al conseguimento degli obiettivi individuali del Dirigente della Struttura di appartenenza. Il grado di raggiungimento della scheda “Par. A1 – obiettivi individuali” da parte del Dirigente determina la percentuale di erogazione del premio di produttività riferito al sottoparametro 1B.
 - Il sottoparametro 2B ha un'incidenza pari al 15%. E' riferito alle performance gestionali – finanziarie. E' definito annualmente secondo le modalità previste per l'individuazione del parametro B3 della dirigenza. Suo obiettivo è il raggiungimento della corretta performance gestionale - finanziaria.
- Parametro C): incide per il 35% ed è rappresentato dall'Obiettivo Istituzionale dell'Ente. Viene definito con cadenza annuale: sia in individuazione sia in consuntivazione, l'obiettivo istituzionale viene certificato dal Comitato di Direzione, validato dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (26.6.15) ed approvato dal Consiglio di Amministrazione. (del. III/148/2015).

Nel Fondo per l'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi confluisce la maggior parte delle risorse variabili destinate alla contrattazione decentrata. Nell'anno 2015 il rapporto tra le risorse accessorie destinate all'erogazione del sistema premiante e la totalità delle risorse contrattabili del Fondo delle Risorse Decentrate, è pari al 93,41% (esclusi i compensi ex articolo 92 comma 5 del D. Lgs. 163/2006 e ss.mm.ii.).

Le previsioni concernenti gli esiti della metodologia di valutazione sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità secondo quanto stabilito dal D. Lgs. 150/2009.

- **Compensi per disagio autista**

Disciplinata dall'articolo 17 comma 2 lett. e) del CCNL del 1° aprile 1999, tale indennità è stata introdotta in ERSAF a seguito della sottoscrizione del CCDI anno 2002. E' destinata a compensare l'esercizio di attività svolte in maniera prevalente, continuativa ed in particolari condizioni di disagio, dal personale delle categorie A, B e C.

- **Compensi per disagio orario**

Disciplinata dall'articolo 17 comma 2 lett. e) del CCNL del 1° aprile 1999, tale indennità è stata introdotta in ERSAF a seguito della sottoscrizione del CCDI del 29 maggio 2009. E' destinata a compensare il personale appartenente alle categorie B e C che svolgono attività di segreteria presso la Direzione e la Presidenza.

- **Indennità specialistica**

Disciplinata dall'articolo 17 comma 2 lett. f) del CCNL del 1° aprile 1999, tale indennità è stata introdotta in ERSAF con la sottoscrizione del CCDI del 2 dicembre 2008. E' destinata a compensare le specifiche responsabilità affidate al personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni attribuibili alle posizioni organizzative.

- **Attività di alto livello tecnico**

Disciplinata dall'articolo 17 comma 2 lett. f) del CCNL del 1° aprile 1999, tale indennità è stata introdotta in ERSAF a seguito della sottoscrizione del CCDI del 2 dicembre 2008. E' destinata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria B e C.

- **Progetti obiettivo (progetti strategici di miglioramento organizzativo)**

Introdotta in ERSAF con la sottoscrizione del CCDI del 2 dicembre 2008, questa indennità è destinata a compensare l'attività del personale delle categorie A, B, C, e D non titolare di posizione organizzativa, coinvolto in progetti, individuati dai responsabili di U.O./Dipartimento e validati dalla Direzione, che hanno come finalità quella di migliorare/modernizzare le attività e concorrono al raggiungimento degli obiettivi organizzativi dell'Ente.

- **Indennità di vigilanza - fitosanitari**

Disciplinata dall'articolo 37 comma 1 lett. b) del CCNL del 6 luglio 1995, come integrato dall'articolo 16 del CCNL del 22 gennaio 2004, tale indennità è stata introdotta in ERSAF con la sottoscrizione del CCDI del 28 aprile 2010, quando Regione Lombardia ha trasferito ad ERSAF le funzioni in materia fitosanitaria e, conseguentemente, il personale con tale attività. E' destinata a remunerare i dipendenti che svolgono attività ispettiva in ambito fitosanitario e, per quanto previsto dall'articolo 57 del codice di procedura penale - ribadito dal D. Lgs. 214/2005 "Attuazione della direttiva 2002/89/CE concernente le misure di protezione contro l'introduzione e la diffusione nella Comunità di organismi nocivi ai vegetali o ai prodotti vegetali" - esercitano le proprie attribuzioni come ufficiale di polizia giudiziaria.

- **Indennità di reperibilità**

Disciplinata dall'articolo 17 comma 2 lett. d) del CCNL del 1° aprile 1999, tale indennità è stata introdotta in ERSAF a seguito della sottoscrizione del CCDI del 28 aprile 2010. E' destinata a remunerare il personale che svolge la propria attività in aree di pronto intervento (servizio fitosanitario), al di fuori dell'orario di regolare servizio (serale, festivi).

- **Indennità addetti al protocollo**

Disciplinata dall'articolo 17 comma 2 lett. e) del CCNL del 1° aprile 1999 ed introdotta in ERSAF con la sottoscrizione del CCDI del 29 maggio 2009, è destinata al personale che svolge, in via prevalente e continuativa, attività di protocollazione.

- **Compensi per incentivare attività e prestazioni previste da specifiche norme di legge**

Contemplate dall'articolo 17 comma 2 lett. g) del CCNL del 1° aprile 1999, si tratta di risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (progettazione ai sensi dell'ex articolo 92 comma 5 del D. Lgs. 163/2006 e ss.mm.ii.). Vengono contabilizzate ed erogate a consuntivo sulla base dell'apposito regolamento approvato con atto del CdA n. II/399 del 18 dicembre 2012.

Al momento nessuna risorsa del Fondo Decentrato per il personale del comparto di ERSAF - anno 2015, costituito in via provvisoria con decreto n. III/580/2015, è stata destinata a tale finalità.

Ad eccezione dell'indennità per disagio autista, sospesa con il Contratto stralcio dell'8 aprile 2014, quelle destinate a compensare il disagio orario, l'indennità specialistica, l'attività di alto livello tecnico, i progetti obiettivo (progetti strategici di miglioramento organizzativo), gli addetti al protocollo, sono state sospese, fino alla definizione dei nuovi profili da introdursi con la sottoscrizione del primo CCDI utile, con il Contratto Decentrato Integrativo del 13 marzo 2013.

Nell'ottica di massima partecipazione dei dipendenti alle politiche gestionali dell'ente, le risorse decentrate destinate agli incentivi per la performance individuale e collettiva sono state ripartite in maniera coerente con quanto previsto dalla normativa vigente in materia di meritocrazia e premialità.

10 SET 2015

Milano,

Il Direttore

dott. Massimo Ornaghi

firmato

Il Dirigente

U.O. "Programmazione e Controlli"

Dott. Alessandro Meinardi

firmato

IPOTESI determinazione FONDO Risorse decentrate (art. 31 commi 1, 2 e 3 CCNL 2004) - anno 2015				
RIFERIMENTI	FONTI DI FINANZIAMENTO		RISORSE STABILI	RISORSE VARIABILI
CCNL 01/04/99	art. 15			
	comma 1 lett. k)	Risorse finalizzate all'incentivazione - art. 92 D.Lgs. 163/2006		0,00
	comma 1 lett. l)	Attuazione processi di decentramento e delega di funzioni in ambito fitosanitario Convenzione del 19.03.08 attuativa dell'art. 5 della l.r. n. 33 del 28.12.2007	190.273,47	
		Attuazione processi di decentramento e delega di funzioni in ambito alpino Articoli 5 e 6 l.r. n. 14 del 06.08.2010	30.959,00	
	comma 5	Legge regionale n. 17 del 18 giugno 2008 - articolo 1 comma 13		0,00
		Fondo unico - Processi riorganizzazione Enti e incremento dotazione organica (l.r. 3 del 15.01.2002 - art. 4 c. 19 "Ai dirigenti e agli altri dipendenti inquadrati nella struttura organizzativa dell'ERSAF si applica il trattamento giuridico ed economico previsto per il personale regionale".	729.416,21	
		Progetti di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e nuove attività		100.000,00
CCNL 05/10/01	art. 4			
	comma 2 (Confermato da dichiarazione congiunta n. 18 CCNL 22.01.04)	Recupero anzianità personale cessato 2003	1.999,66	
		Recupero anzianità personale cessato 2004	537,16	
		Recupero anzianità personale cessato 2005	7.796,36	
		Recupero anzianità personale cessato 2006	9.336,08	
		Recupero anzianità personale cessato 2007	511,55	
		Recupero anzianità personale cessato 2008	1.191,39	
		Recupero anzianità personale cessato 2009	161,07	
		Recupero anzianità personale cessato 2010	0,00	
		Recupero anzianità personale cessato 2011	1.419,34	
		Recupero anzianità personale cessato 2012	1.068,60	
		Recupero anzianità personale cessato 2013	911,30	
		Recupero anzianità personale cessato 2014	2.316,21	
CCNL 22/01/04	art. 32			
	comma 1	Incremento pari allo 0,62% su monte salari 2001	22.476,76	
	comma 7	Incremento pari allo 0,20% su monte salari 2001 (alte professionalità)	7.250,57	
	art. 29 (Confermato da dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.01.04)	Miglioramenti contrattuali delle progressioni orizzontali a carico del bilancio	7.593,78	
CCNL 09/05/06	dich. congiunta 4	Miglioramenti contrattuali delle progressioni orizzontali a carico del bilancio	3.008,02	
CCNL 11/04/08	art. 6	Miglioramenti contrattuali delle progressioni orizzontali a carico del bilancio	6.351,72	
	art. 8 comma 6	Incremento pari allo 0,6 % monte salari 2005 - esclusa dirigenza	21.389,28	
CCNL 31/07/09	dich. congiunta 1	Miglioramenti contrattuali delle progressioni orizzontali a carico del bilancio	4.742,90	
Subtotale fondo			1.050.710,43	100.000,00
Totale			1.150.710,43	
Decurtazioni prevista ultimo periodo, comma 456 art. 1 Legge 27 dicembre 2013 n. 147			76.645,49	20.519,87
Fdo al netto delle decurtazioni			1.053.545,07	
ECONOMIE FONDO - ANNO 2014 (importo presunto)			193.829,94	
TOTALE GENERALE			1.247.375,01	

IPOTESI Ripartizione delle risorse CCDI (artt. 31 e 32 CCNL 2004) anno 2015	
Ammontare del fondo 2015	1.247.375,01
Risorse destinate alle retribuzioni di posizione - aree quadri	223.000,00
Risorse destinate alle retribuzioni di risultato - aree quadri	55.000,00
Progressioni orizzontali	305.000,00
Indennità di comparto - art. 33 comma 4 lett. B) e C)	72.500,00
Risorse disponibili	591.875,01
Utilizzo risorse disponibili (salario accessorio)	
Risorse destinate agli istituti del "sistema premiante"	552.875,01
Compensi per disagio autista	0,00
Compensi per disagio orario (segreteria di Presidenza e Direzione)	0,00
Indennità specialistica - personale cat. D	0,00
Attività alto livello tecnico - personale cat. B e C	0,00
Progetti obiettivo (cat. A,B,C,D)	0,00
Indennità di vigilanza fitosanitari	29.000,00
Indennità di reperibilità	10.000,00
Indennità addetti al protocollo	0,00
Compensi previsti dalla L. 109/94 art. 18	0,00
Totale	591.875,01