

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE*(art. 14 CCNL 16.11.2022 e art. 9 CCI)*

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 96 e 102 CCNL 2022.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

REQUISITI DI ACCESSO

1. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che:
 - a) negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica decorrenti dalla data dell'ultimo incremento economico;
 - d) abbiano riportato una media delle valutazioni della performance individuale almeno sufficiente, nei termini previsti dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel triennio antecedente la decorrenza della progressione economica;
2. Ai fini del calcolo del periodo di permanenza nella posizione economica, si tiene conto del periodo maturato nella medesima posizione anche presso altri enti pubblici. Inoltre, le causali di assenza sono considerate sulla base della vigente normativa e dei contratti collettivi di riferimento a tal fine si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
3. Il personale in posizione di comando o distacco presso il Comune di Ugento ha diritto di partecipare solamente alle selezioni per le progressioni orizzontali previste dall'ente di effettiva appartenenza;
4. Ai dipendenti che, negli ultimi 3 anni, non sono stati valutati per uno o più anni (fino ad un massimo di 2) in quanto la presenza effettiva in servizio risultava inferiore al minimo previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nei rispettivi anni, solo ai fini della PEO, verrà attribuito, per i relativi anni, un valore pari alla media delle valutazioni ricevute;
5. Ai dipendenti che prestano o hanno prestato la loro attività lavorativa presso altre Amministrazioni a seguito di distacco, comando o assegnazione temporanea, e che negli ultimi 3 anni non sono stati valutati con il sistema di valutazione del Comune di Ugento, si procederà, per i relativi anni, ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere,

6. Ai fini della partecipazione alla progressione all'interno dell'area, la valutazione dei dipendenti assunti attraverso l'istituto della mobilità, in possesso dei requisiti previsti per l'accesso alla selezione disciplinati dal presente accordo, avviene considerando i punteggi annuali attribuiti dall'ente di provenienza, debitamente riproporzionati con il sistema di valutazione del Comune di Ugento. In questo caso, qualora il fascicolo personale trasmesso dall'Ente di provenienza non comprenda le valutazioni utili ai fini della progressione, i dipendenti dovranno produrre le relative valutazioni (comprehensive del punteggio massimo assegnabile) ottenute nell'ultimo triennio nel termine perentorio assegnato dal Responsabile del Settore Affari generali, Risorse Umane e Organizzazione. Nell'ipotesi in cui il dipendente comunichi, nel termine di cui sopra, di non essere in possesso di una o più valutazioni (fino ad un massimo di 2), verrà attribuito un valore pari alla media delle valutazioni ricevute. L'omessa comunicazione entro il termine perentorio costituisce causa di esclusione dalla progressione orizzontale.
7. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022;
8. In caso di procedura selettiva nel 2023 il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area, ai sensi del comma 2, lett. b) dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate, tenendo conto che il numero dei dipendenti alla data del 01.01.2023 è pari a 62 seguirà le indicazioni della seguente tabella:

Area operatori	4
Area Operatori Esperti	1
Area Istruttori (compresi Istruttori di vigilanza non titolari di funzioni di coordinamento)	19
Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni	4
Area Funzionari ed Elevate Qualificazioni titolari di Posizione Organizzative	3
Dipendenti totali	31

9. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
10. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
11. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del Servizio Personale, sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sulla rete Intranet per almeno 15 (quindici) giorni.
12. Le graduatorie di cui al comma precedente vengono composte sulla base dei criteri definiti nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato.
13. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano, per email istituzionale o attraverso la rete intranet da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

14. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione o altro organismo analogo.

TABELLA "1" – Criteri per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL 2022 -

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	60	<u>Media valutazione triennio:</u> da 60 a 69: pt.36 da 70 a 79: pt.42 da 80 a 89: pt.48 da 90 a 94: pt.54 da 95 a 100: pt.60
A ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nella medesima categoria e posizione economica (livello retributivo) o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	30	Tre punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di proficua permanenza (con ottenimento di una valutazione sufficiente) del dipendente nella categoria o Area di inquadramento, rapportata, nel caso di frazione di anno, ai mesi di effettiva permanenza. Si considera mese intero raggiunti i 15 gg.
FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui 2 obbligatori in anticorruzione (certificati)	10	Si valuta la partecipazione a corsi e percorsi di formazione previsti nel Piano dell'Amministrazione, debitamente attestati, svolti nel periodo compreso tra l'ultima decorrenza della PEO effettuata dal dipendente e il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della nuova progressione. I corsi di formazione e/o percorsi sono valutati 1 punto per ogni corso fino alla durata di una giornata;
PUNTEGGIO AGGIUNTIVO per il personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni	max 3%	da più sei anni di <u>non</u> progressione: 3%;

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL 2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

[Handwritten signatures and initials]

- in prima istanza, al dipendente con maggiore anzianità nella posizione economica/livello retributivo attuale dell'Area di appartenenza, acquisita presso il Comune di Ugento ovvero presso altri Enti del medesimo comparto;
- in seconda istanza, al dipendente con maggiore anzianità di ruolo acquisita presso il Comune di Ugento ovvero presso altri Enti del medesimo comparto;
- in caso di ulteriore parità al dipendente più anziano anagraficamente

Decker
MS
Koh
RFL
[Signature]
Dante
[Signature]

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I – Disposizioni di carattere generale

- Art.1 Quadro normativo e contrattuale
- Art.2 Vigenza e ambito di applicazione
- Art.3 Interpretazione autentica

TITOLO II – Relazioni sindacali

Capo I - Sistema delle relazioni sindacali

- Art. 4 Obiettivi e strumenti
- Art. 5 Diritto di assemblea

TITOLO III – Lavoro a distanza

- Art.6 Lavoro agile
- Art.7 Lavoro remoto
- Art.8 Incentivazione del personale in lavoro agile o da remoto

TITOLO IV – Trattamento economico del personale

Capo I – Risorse e premialità

- Art.9 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
- Art.10 Istituti contrattuali
- Art.11 Principi generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art.12 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi
- Art.13 Disciplina della performance
- Art.14 Differenziazione del premio individuale

Capo II – Fattispecie, criteri e procedure per l'attribuzione delle indennità previste dal CCNL

- Art.15 Principi generali
- Art.16 Indennità condizioni di lavoro
- Art.17 Indennità per specifiche responsabilità

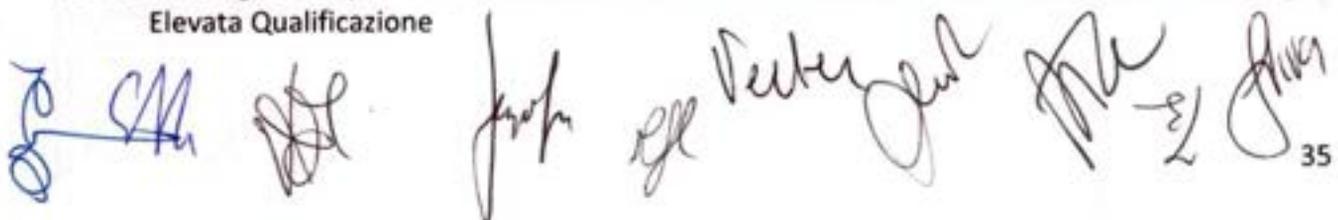
Capo III – Compensi previsti da disposizioni di legge

- Art.18 Compensi di cui all'art.43 della Legge 449/1997
- Art.19 Compensi previsti da disposizioni di legge
- Art.20 Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione
- Art.21 Incentivi a favore dei messi notificatori

TITOLO IV – Ordinamento professionale

Capo I – Nuovo sistema di classificazione

- Art.22 Classificazione del personale
- Art.23 Incarichi di Elevata Qualificazione
- Art.24 Aumento delle risorse destinate ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione
- Art.25 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione



- Art.26 Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge per i titolari di Elevate Qualificazioni
- Art.27 Disciplina delle progressioni verticali speciali tra le Aree
- Art.28 Progressioni economiche all'interno delle Aree

TITOLO V – Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro

Capo I - Istituti collegati all'orario di lavoro

- Art.29 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente
- Art.30 Reperibilità
- Art.31 Turnazione
- Art.32 Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art.33 Pausa e riposi intermedi
- Art.34 Lavoro straordinario e Banca delle ore
- Art.35 Orario massimo di lavoro settimanale
- Art.36 Orario multiperiodale

TITOLO VI – Sezione speciale per il personale di Polizia Locale

- Art.37 Sezione per il personale di Polizia Locale
- Art.38 Prestazioni soggette a pagamento rese dalla polizia locale a favore di terzi
- Art.39 Indennità di funzione
- Art.40 Indennità di servizio esterno
- Art.41 Utilizzo Proventi delle violazioni al Codice della Strada

TITOLO VI – Altri istituti contrattabili

- Art.42 I piani di welfare integrativo
- Art.43 Salute e sicurezza sul lavoro
- Art.44 Innovazioni tecnologiche

TITOLO VII - Disposizioni finali

- Art.45 Norme finali

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMPARTO ANNO 2023 DEL COMUNE DI UGENTO

FONDI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 296.879,53
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 4.492,80
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 2.988,38
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 4 del CCNL 2001 c. 2 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ 565,19
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 15 del CCNL 1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -
Art. 79 c. 1 CCNL 2022. Art. 14 del CCNL 1999 c. 3 - art. 67 del CCNL 2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€ -
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ 7.795,20
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e alte professionalità, compreso il risultato, per gli enti con la dirigenza.	€ -
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio).	€ 4.647,50
Art. 79 c. 1 lett. c) CCNL 2022 risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale.	€ -
Art. 79 c. 1 lett. d) CCNL 2022 differenziali stipendiali personale in servizio nell'anno 2022.	€ 2.540,85
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 e D3.	€ 2.784,50
SOMMA RISORSE STABILI	€ 307.103,55

FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza già esistenti).	€ -
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	€ -
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€ -

UGENTO, 12.12.2023



copy

Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€	-
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€	-
Art. 79 c. 2 lett. b) CCNL 2022 Un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL.	€	-
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€	-
Art. 79 c. 2 lett. c) CCNL 2022 Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato.	€	-
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€	-

CALCOLO DEL RISPETTO DEI LIMITI DEL SALARIO ACCESSORIO	IMPORTI	
Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.	€	289.649,52
Art. 23 c. 2 dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016.	€	-

FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI	
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza).	€	-
ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa.	€	-
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	€	149.783,19
Art. 18 c. lett. h) e Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi spese del giudizio, compensi censimento e ISTAT.	€	300,00
Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€	6.465,22
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. j) Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	€	-
Art. 80 c. 1 CCNL 2022, Somme non utilizzate negli esercizi precedenti (di parte stabile)	€	8,29
Legge 145 del 30.12.2018 art. 1 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€	-
Legge 178/2020 art. 1 c. 870 Risparmi certificati sui buoni pasto non erogati anno 2020.	€	2.900,37
DL 135/2018 art. 11 c. 1 lett. b) Risorse accessorie eventuali per le assunzioni finanziate in deroga.	€	-
Art. 33 c. 2 dl 34/2019 Eventuale incremento salario accessorio in deroga realizzabile nell'anno.	€	-
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale.	€	-
Art. 79 c. 1 lett. b) CCNL 2022 Euro 84,50 per n. unità in servizio al 31.12.2018, quota una tantum annualità 2021 e 2022.	€	9.295,00
Art. 79 c. 3 CCNL 2022 0,22% del monte salari anno 2018 con decorrenza dal 01.01.2022, quota d'incremento del fondo proporzionale, una tantum annualità 2022.	€	-
DL 13/2023 art. 8 c. 3 incremento fino al 5% delle risorse stabili del fondo dell'anno 2016.	€	-
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€	168.752,07

TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	€	475.855,62
--	----------	-------------------

UGENTO, 12.12.2023

Dubler

Calcolo del rispetto del limite complessivo del salario accessorio rispetto l'anno 2016	
fondo salario accessorio anno corrente	€ 289.649,52
fondo posizioni e risultato Elevate Qualificazioni anno corrente	€ 79.889,44
salario accessorio segretario generale anno corrente	€ -
fondo dirigenza anno corrente	€ -
fondo straordinario anno corrente	€ 28.814,26
eventuali altre voci accessorie anno corrente	€ -
ammontare parziale salario accessorio anno corrente	€ 398.353,22
fondo salario accessorio anno 2016	€ 291.616,08
Fondo posizioni e risultato Elevate Qualificazioni anno 2016	€ 79.889,44
salario accessorio segretario generale anno 2016	€ -
fondo dirigenza anno 2016	€ -
fondo straordinario anno 2016	€ 28.814,26
eventuali altre voci accessorie anno 2016	€ -
limite salario accessorio anno 2016	€ 400.319,78

Calcolo del rispetto del valore unitario medio del salario accessorio rispetto l'anno 2018	
fondo salario accessorio anno 2018	€ 291.303,66
fondo posizioni e risultato Elevate Qualificazioni anno 2018	€ 79.889,44
ammontare salario accessorio anno 2018	€ 371.193,10
personale in servizio al 31.12.2018	54,17
valore unitario medio salario accessorio anno 2018	€ 6.852,37
fondo salario accessorio anno corrente	€ 475.855,62
fondo posizioni e risultato Elevate Qualificazioni anno corrente	€ 79.889,44
ammontare parziale salario accessorio anno corrente	€ 555.745,06
personale in servizio anno corrente alla data della determinazione del fondo	51,39
valore unitario medio salario accessorio anno corrente	€ 10.814,26
differenza valore unitario medio	€ -
eventuale disponibilità incremento fondo anno corrente rispetto anno 2018	€ -
incremento realizzabile per l'anno corrente	€ -
eventuale nuovo limite salario accessorio anno corrente	€ 400.319,78

Eventuale aumento o decurtazione sul fondo corrente rispetto l'anno 2016	€ 1.966,56
---	-------------------

Aumento sul fondo corrente rispetto l'anno 2018 oltre il limite dell'anno 2016	€ -
---	------------

Dexter

~~SA~~

SA

SA

SA

SA

SA

SA

