

Comune di SAMASSI

Provincia Sud Sardegna

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Accordo ripartizione fondo per l'anno 2018

(Autorizzazione G.Com.le n. 189 del 21.12.2018)

Delegazione parte pubblica:

Il Presidente (Melis Anna Maria)

(Fenu Patricia)

(Masseti Luisella)

Delegazione OO.SS. Territoriali:

FP C.G.I.L. (Colombo Ercole)

CISL FP (Mereu Pierluigi)

UIL FPL (Sollai Mario)

C.S.A. Regioni Autonomie Locali (Setzu Silvio)

Samassi, 28 dicembre 2018

Delegazione R.S.U.:

(Setzu Marta)

(Sedda Milena)

(Lilliu Emilio)

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA 2018

DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI SAMASSI

ATTI E DOCUMENTAZIONE ALLA BASE DELLA CONTRATTAZIONE:

- Deliberazione della Giunta Comunale n. 160 del 06.12.2018: nomina Delegazione trattante di parte pubblica;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 150 del 06.12.2018: linee di indirizzo per la Delegazione di parte pubblica in ordine alla costituzione del Fondo 2018;
- Determinazione Responsabile area Finanza Tributi Personale n. 185 del 17.11.2018: costituzione Fondo risorse decentrate per l'anno 2018;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 05.04.2018: approvazione obiettivi di performance individuale e gli obiettivi di performance organizzativa per l'anno 2018;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 140 del 12.11.2018: adesione proposta dell'Unione dei Comuni Terre del Campidano per la predisposizione del nuovo CDIA normativo di livello territoriale adeguato al nuovo CCNL 21.05.2018 Comparto Enti Locali, per la disciplina della parte giuridica del contratto decentrato;

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art.1 Oggetto e obiettivi
Art.2 Ambito di applicazione
Art.3 Durata – Revisione

TITOLO II – CRITERI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
Art. 7 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
Art. 8 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)



Art. 9 Indennità di reperibilità

Art. 10 Indennità di turno - ?

TITOLO III – COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2018

TITOLO IV – SUDDIVISIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2018

.....

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

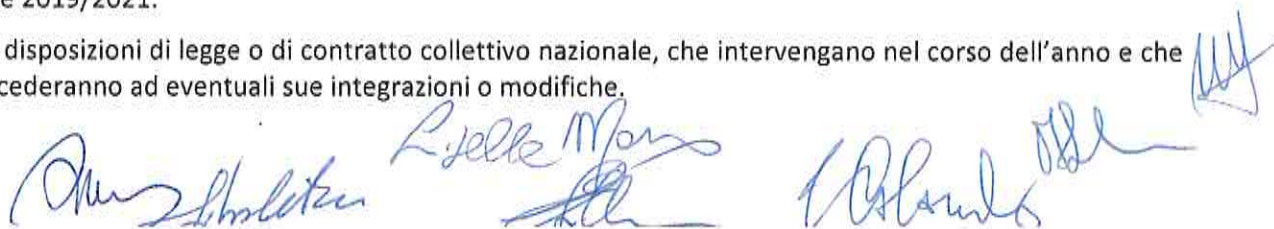
Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".

Art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono".

3. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto sottoscritto ha riguardato il periodo: anno 2017, hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019/2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.
4. In questa prima fase, relativa all'anno 2018, si procederà a costituire il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale secondo le nuove disposizioni contrattuali, mentre la destinazione delle risorse verrà definita, in attuazione della clausola di ultra attività del contratto integrativo 2017.
5. In applicazione di quanto previsto dall'art.8 del CCNL 21/05/2018, le parti convengono altresì di avviare entro il prossimo mese di FEBBRAIO 2019, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019/2021.
6. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.



Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente e non incaricato di posizione organizzativa in servizio presso il Comune di Serrenti con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata annuale dal 01/01/2018 al 31/12/2018
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - CRITERI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria (esclusa quota differenziale a carico del bilancio);
 - indennità di comparto (esclusa quota a carico del bilancio);
 - oneri primo inquadramento personale vigilanza ex V^a q.f. (CCNL 31.3.1999 art. 7).
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire, sulle restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018.

L'art. 7, c. 4, lett. a) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa i criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile. Compete quindi alle parti individuare i criteri per ripartire le residue risorse disponibili.

In tale operazione svolge un ruolo predominante l'organizzazione dell'Ente, e quindi la sua struttura operativa

e le modalità di utilizzo dei servizi in relazione alle esigenze.

Rimane fermo che una quota minima delle risorse variabili è destinata alla performance individuale.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

La norma si differenzia, quanto ai termini di utilizzo, dalla precedente - art. 17, c. 5, CCNL

1.4.1999 - per la quale "le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo".

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

L'articolo prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, definita in sede di contrattazione integrativa in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Inoltre è rimessa alla contrattazione integrativa definire preventivamente una quota limitata di personale cui attribuire detta maggiorazione.

1. L'importo della maggiorazione è determinata in misura differenziata e comunque non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Il meccanismo di attribuzione del premio individuale sarà definito in sede di contrattazione decentrata territoriale con l'approvazione del CCDI normativo dell'Unione dei Comuni Terre del Campidano.
3. In questa fase sarà individuato l'importo totale da accantonare e da destinare alla quota limitata di beneficiari.



4. In considerazione del disallineamento temporale di applicazione delle norme del presente articolo riguardo al CCDI 2017, preso atto dell'accordo sottoscritto il 17 dicembre 2018 a livello territoriale tra l'Unione dei Comuni Terre del Campidano e le OO.SS. in merito all'art. 69 CCNL 21.5.2018, gli effetti del presente articolo sono temporalmente rinviati alla conclusione del ciclo di misurazione e valutazione delle performance anno 2018.

Art. 7.

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o profilo di appartenenza ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro. L'ARAN precisa che deve trattarsi "di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo" (RAL1563 e 199).

Possono essere utili in proposito le indicazioni dei precedenti contratti integrativi, anche al fine di valutare gli impatti finanziari dell'operazione.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità
Prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua con sostanze chimiche e biologiche	Euro 1,00 al giorno
Prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua con catrame – bitume – oli e loro derivati	Euro 1,00 al giorno
Prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua Con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati	Euro 1,00 al giorno
Prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere	Euro 1,00 al giorno

[Handwritten signatures and initials]

Prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua ad attività con impiego di macchine complesse	Euro 1,00 al giorno
Prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua ad attività di manutenzione delle fognature e della rete di illuminazione	Euro 1,00 al giorno
Prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua a lavori di necrofori fossori e necrofori esumatori	Euro 1,00 al giorno
Prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua a lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza significativa di traffico	Euro 1,00 al giorno
Prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua a conduzione di impianti tecnologici	Euro 1,00 al giorno

E' comunque esclusa l'erogazione dell'indennità di rischio per le figure professionali che svolgono attività amministrativa o di Polizia Locale in modo generalizzato.

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Si considera disagio quello derivante dalla diversa articolazione dell'orario di lavoro per effetto delle particolari esigenze del servizio. La misura dell'indennità riferita al disagio è definita in euro 10,00 per ogni giornata di cambio orario lavorativo derivante da esigenze di servizio.

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è definita in euro 1,00 per ogni giorno di effettiva attività.

5. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 50%. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.

6. Il Responsabile del servizio di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 8

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza quali:
 - Coordinamento di funzioni in relazione a determinati servizi e/o uffici istituiti dall'ente;
 - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa;
 - Coordinamento di almeno due operatori di pari o inferiore categoria.
2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di specifiche responsabilità è attestato dal Responsabile del Servizio.

Art. 9

Indennità di reperibilità (come da art. 24 CCNL 21005.2018)

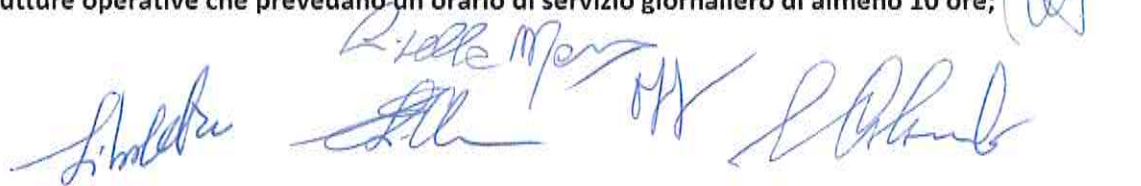
L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. L'art. 7, c.4, lett. k, demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione della misura oraria fino ad euro 13,00, e il numero delle volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità rispetto alle 6 previste dal contratto.

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di otto (8) volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi due (2) continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

Art. 10

Indennità di turno (si richiama integralmente l'art. 23 del CCNL 21.05.2018)

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;



e) per **turno notturno** si intende il periodo lavorativo ricompreso **dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo**; per **turno notturno-festivo** si intende quello che cade nel periodo compreso tra le **ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo** e dalle **ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo**.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

6. **L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.**

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001.

Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.



Handwritten signatures in blue ink, including the name "L. M. M. M. M." and other illegible signatures.

TITOLO III – COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2018 (come allegato)

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE (ART. 67 CCNL 21-5-2018)

2018

PARTE STABILE (art. 67 commi 1 e 2)

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 21/5/2018

84.897,26

L'importo di cui all'art. 67 comma 1 è stabilmente incrementato:

a) risorse stabili SOGGETTE al limite

RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA' - ART. 67, COMMA 2, LETTERA C	0,00
RISORSE ART. 2 COMMA 3 D.LGS 165/2001 - ART. 67 COMMA 2, LETTERA D	0,00
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67, COMMA 2, LETTERA E	0,00
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO LAVORO STRAORDINARIO - ART. 67, COMMA 2, LETTERA G	0,00
INCREMENTO DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 67, COMMA 2, LETTERA H	0,00
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE - ART. 23 COMMA 2 D.LGS 75/2017	0,00

b) risorse stabili ESCLUSE dal limite

INCREMENTO € 83,20 PER DIPENDENTE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 - ART. 67, COMMA 2, LETTERA A (dich.congiunta n. 5)	2.496,00
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67, COMMA 2, LETTERA B (dich. congiunta n. 5)	1.534,46
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE - ART. 23 COMMA 2 D.LGS 75/2017	4.030,46

PARTE VARIABILE (art. 67 comma 3)

c) risorse variabili SOGGETTE al limite

SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C (fondi art. 1 c.2 L.R. n. 19/1997)	5.887,00
	0,00








	0,00
	0,00
	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE - ART. 23 COMMA 2 D.LGS 75/2017	5.887,00

d) risorse variabili ESCLUSE dal limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 (solo parte stabile art. 67 comma 1 e comma2)	0,00
ECONOMIE FONDO LAVORO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA E	151,62
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE - ART. 23 COMMA 2 D.LGS 75/2017	151,62

DECURTAZIONI

DECURTAZIONE CONSOLIDATA 2011-2014	2.210,96
RIDUZIONE PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI	0
TOTALE DECURTAZIONI	2.210,96

FONDO RISORSE DECENTRATE COMPLESSIVO

92.755,38

VERIFICA LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23, COMMA 2 D.LGS 75/2017	ANNO 2016	ANNO 2018
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	92.547,18	94.966,34
DECURTAZIONE CONSOLIDATA ANNI 2011/2014	-2.210,96	-2.210,96
TOTALE RISORSE ESCLUSE DAL LIMITE	-1.762,92	-4.182,08
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO DELLE P.O. IMPUTATE A BILANCIO	42.720,00	41.760,00
FONDO LAVORO STRAORDINARIO	7.978,75	7.978,75
TOTALE SOGGETTE A VERIFICA	139.272,05	138.312,05
DECURTAZIONE DA OPERARE PER ALLINEAMENTO AL LIMITE DEL 2016		0,00

RIEPILOGO

PARTE STABILE art.67 comma 2 CCNL 21/05/2018
(Risorse Stabili soggette al limite art.23 comma 2 D.Lgs. 75/2017)

€ 82.686,30

(unico imp. consolidato → 84.897,26 – decurtazione consolidata anni 2011/2014 → € 2.210,96)

(Risorse Stabili escluse dal limite art.23 comma 2 D.Lgs. 75/2017)

€ 4.030,46

(incremento € 83,20 → € 2.496,00 + diff. PEO → € 1.534,46)

Meno gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 21/05/2018 (progressioni economiche, indennità di comparto e altre voci di decurtazione storicizzate) € 47.910,63 [(PEO → € 34.290,56) + (COMPARTO/DIFF PEO/1°INQUADRAMENTO VIGILI → € 13.620,07)]

TOTALE PARTE STABILE a disposizione per la contrattazione decentrata € 38.806,13

PARTE VARIABILE art.67 comma 3 CCNL 21/05/2018
(Tot.Risorse soggette al limite art.23 comma 2 D.Lgs. 75/2017)
(Tot.Risorse soggette escluse dal limite art.23 comma 2 D.Lgs. 75/2017)

€ 5.887,00

(fondi L.R. n. 19/1997)

€ 151,62

(risparmi lavoro straordinario anno 2017)

TOTALE PARTE VARIABILE a disposizione per la contrattazione decentrata € 6.038,62

TOTALE SOMME A DISPOSIZIONE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2018

(PARTE STABILE + PARTE VARIABILE)→ € 44.844,75

FONDI A SPECIFICA DESTINAZIONE

(Risorse Variabili non soggette al limite art.23 comma 2 D.Lgs. 75/2017):

Specifiche disposizioni di legge – art.67 comma 3 lettera c) – (Incentivi funzioni tecniche dal 2018)

€ =====

Specifiche disposizioni di legge – art.67 comma 3 lettera c) – (Incentivi progettaz. art.92 d.lgs.163/2006)

€ =====

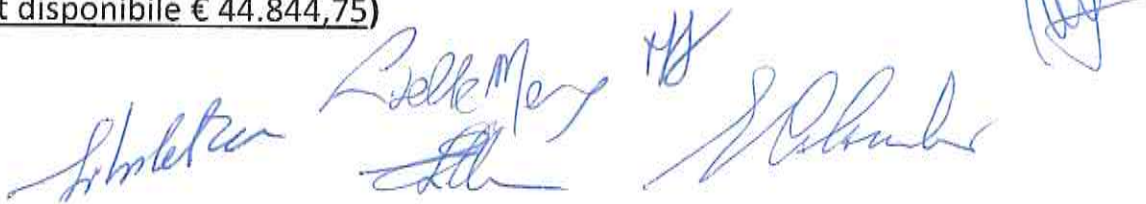
Specifiche disposizioni di legge – art.67 comma 3 lettera c) – (Compensi ISTAT)

€ =====

TOTALE RISORSE VARIABILI non soggette al limite art.23 comma 2 d.lgs. 75/2017 € =====

TITOLO IV – SUDDIVISIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA - ANNO 2018

(budget disponibile € 44.844,75)



(VALORI SECONDO ULTIMO CCDI)

1 – Indennità di condizioni di lavoro (art.70-bis, CCNL 21.05.2018)

COMMA 1, lett. a) → indennità di disagio

COMMA 1, lett. b) → indennità rischio

COMMA 1, lett. c) → indennità maneggio valori

€ 4.048,00

(5.666,00)

2 – INDENNITA' DI TURNO e Maggiorazione orario notturno, festivo e festivo-notturno

(art.17, c.2, lett. D CCNL 01/04/99) (art.24 CCNL 14.09.2000)

- Vigili Urbani

€ 4.705,76

(4.705,76)

3 – Reperibilità (art.24 CCNL 21.05.2018)

Servizio stato civile e cimiteriale

€ 2.295,58

(2.295,58)

4 – Indennità per specifiche responsabilità (art.70-quinquies CCNL 21.05.2018)

COMMA 1 → coordinamento operai

COMMA 2 → ufficiali anagrafe-stato civile + addetti protez.civile

€ 2.370,83

(2.175,00)

5 – Risorse destinate alla performance organizzativa

€

6 – Risorse destinate alla performance individuale

(art.68, c.2 CCNL 21.05.2018)

€ 31.424,58

(30.002,41)

7 – Risorse destinate alla maggiorazione premio individuale

(art.69 CCNL 21.05.2018)

€

TOTALE GENERALE A PAREGGIO RISORSE DISPONIBILI

€ 44.844,75

(44.844,75)

Amministratore *Ricetta* *Mary*

H. Colombo

9 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art.67, c.3, lett. c) CCNL 21.05.2018:

- | | |
|--|--------|
| - Incentivi funzioni tecniche dal 2018 | € ==== |
| - Incentivi progettazione art.92 d.Lgs. n.163/2006 | € ==== |
| - Compensi ISTAT | € ==== |
-

DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto dal presente accordo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le eventuali somme residue derivanti dalla Parte Stabile non utilizzate riferite ai singoli istituti sopra descritti, saranno portate a incremento del fondo per l'incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi dell'anno successivo.

Marco Fel

Am

L. Ghisla

Monte Sesto

L. Ghisla

L. Ghisla