

COMUNE DI MARLIANA

PROVINCIA DI PISTOIA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2019-2021 E PARTE ECONOMICA RELATIVA ALL'ANNO 2019

SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

**L'anno 2019 il giorno 27 del mese di Dicembre
alle ore 12,30 presso il Comune di Marliana si è
riunita la delegazione trattante per la definizione del contratto
collettivo sul salario accessorio.**

Sono presenti:

- per la parte pubblica (Delibera G.C. n. 11 del 23/12/2019) .
Dott.ssa Francesca Merlini – Presidente

- per la parte sindacale:
Cristian Cerofolini (CISL) - Rappresentante R.S.U.



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2019
PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2019 – 2021 E PARTE ECONOMICA RELATIVA
ALL'ANNO 2019**

DISPOSIZIONI GENERALI

PREMESSA

- Che in data 12 dicembre 2019 la Giunta Comunale con propria delibera n. 107 ha costituito la delegazione trattante di parte datoriale dell'ente abilitata alla trattativa per la contrattazione integrativa decentrata;
- Che l'articolo 40 del Decreto Legislativo n.165/2001 stabilisce che la contrattazione collettiva integrativa si svolge nelle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;
- Che l'articolo 7 del C.C.N.L. sottoscritto in data 21 maggio 2018, regola le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa, e l'articolo 8 del medesimo C.C.N.L. ne disciplina i tempi e le procedure;
- Che gli articoli 67 e 68 del C.C.N.L. sottoscritto in data 21 maggio 2018, definiscono le modalità di costituzione e di utilizzo del Fondo per le risorse decentrate dell'Ente;
- Che l'articolo 33, comma 4, lett. b) e c) del C.C.N.L. 22/01/2004 ha istituito l'indennità di comparto che continua ad essere finanziata con le risorse del fondo risorse decentrate (articolo 68, comma 1 del C.C.N.L. 21/05/2018);
- Che, la Giunta Comunale, con deliberazione adottata nella seduta del 12 dicembre 2019, ha attivato a favore del fondo per le risorse decentrate variabili relative all'anno 2019 le somme di seguito indicate:
a) stanziamento della quota prevista dall'articolo 67, comma 4 del C.C.N.L. 21/05/2018, pari al 1,2% del monte salari anno 1997, corrispondente ad **€ 5.100,00**;
- Che, con determinazione 147 del 05/12/2019 del Responsabile dell'Area Servizi Finanziari, è stato approvato, ai sensi dell'articolo 67 del C.C.N.L. 21/05/2018, il fondo per l'anno 2019, per quanto riguarda la parte stabile, il quale ammonta ad **€ 61.112,00**;
- Che, la suddetta parte stabile del fondo 2019 è comprensiva di un importo pari a € 3.191,00 determinato ai sensi dell'articolo 67, comma 2, lettere a) e b) del C.C.N.L. 21/05/2018 non soggetto ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti così come disposto dalla dichiarazione n. 5 del C.C.N.L. 21/05/2018;
- Che pertanto il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 ammonta complessivamente ad **€ 66.212,00**, di cui **€ 61.112,00** di parte stabile (comprensivo di € 3.191,00 non soggette al limite di spesa) ed **€ 5.100,00** di parte variabile;
- Che di tali risorse **€ 32.975,86** risultano già destinate, a seguito dei precedenti contratti integrativi, al finanziamento delle progressioni orizzontali;
- Che di tali risorse **€ 6.409,68** risultano già destinate al finanziamento dell'indennità di comparto;



- Che, ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- Che, le risorse destinate nell'anno 2019 alle posizioni organizzative sono pari € 42.065,00;
- Che pertanto le risorse da destinare alla presente contrattazione risultano pari ad € **26.826,46**;
- Che la Giunta Comunale con delibera adottata nella seduta del 12 dicembre 2019 ha impartito alla delegazione trattante di parte datoriale le seguenti direttive:
 - a) la contrattazione dovrà essere condotta in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto, e nel rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti, rispettando il nuovo assetto di relazioni sindacali e perseguendo per quanto più possibile il raggiungimento di un accordo;
 - b) gli incentivi di produttività e la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative dovranno essere erogati secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dalla Giunta Comunale con atto n. 98 del 20.11.2014;
 - c) provvedere alla retribuzione delle indennità ed istituti previsti contrattualmente prestando la dovuta attenzione a che le stesse non vengano duplicate;
 - d) definire che una quota rilevante delle somme rimanenti, del fondo risorse decentrate, dopo il finanziamento degli istituti obbligatori sia utilizzata per compensare la performance individuale valutata in ottemperanza al vigente sistema di misurazione e valutazione adottata con deliberazione della Giunta Comunale n. 98 del 20.11.2014;

Le parti ritengono di dover perseguire il miglioramento della funzionalità dei servizi e l'accrescimento della loro efficienza ed efficacia, individuando specifici percorsi contrattuali che, in modo partecipativo e condiviso dai lavoratori, sappiano adeguatamente valorizzare le prestazioni lavorative e le singole capacità professionali degli addetti.

Il presente contratto ha validità triennale dal 01 Gennaio 2019 al 31 Dicembre 2021 (Parte giuridica) e dal 01 Gennaio 2019 al 31 Dicembre 2019 (Parte economica).

1. PRINCIPI GENERALI

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità", ipotizzando una ripartizione delle risorse come risulta dal prospetto allegato al presente contratto collettivo integrativo.
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
5. L'indennità è sempre collegata all'effettiva e particolare tipologia della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

2. CRITERI E PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI ART. 7, COMMA 4, LETT. C) CCNL 21/05/2018

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite all'interno di ciascuna categoria in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, rispetto agli aventi diritto, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali, alle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente.
2. Esse sono attribuite altresì nei limiti delle risorse disponibili della parte stabile che le finanzia permanentemente e tenuto conto della gestione pluriennale e strategica del fondo delle risorse per il salario accessorio.
3. La decorrenza delle progressioni economiche decorre dalla determinazione di attribuzione delle stesse e comunque non può essere precedente al 1° gennaio dell'anno in cui ne è prevista l'attivazione ed il finanziamento.
4. I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali sono di seguito determinati:
 - a) è necessario il possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi. Tale requisito è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
 - b) l'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di 64 punti ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente.

3. PERFORMANCE - COMPENSI PER LA PRODUTTIVITÀ E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

1. Le parti concordano che una percentuale consistente del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3, del C.C.N.L. 21.05.2018 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 somma destinata agli istituti variabili relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.
3. Tali somme verranno distribuite ai dipendenti in base alla valutazione conseguita in attuazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

4. DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 69 C.C.N.L. 21/05/2018)

1. Le parti concordano di fissare la maggiorazione di cui all'art. 69 del C.C.N.L. 21/05/2018, nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, da attribuire ad una percentuale di dipendenti pari, complessivamente, al 7% (da arrotondare per eccesso) di quelli oggetto di valutazione, in base ai punteggi conseguiti. In caso di pari merito la maggiorazione viene assegnata ai dipendenti con maggiore presenza in servizio, in caso di ulteriore parità verrà assegnata a chi ha maggiore anzianità nella pubblica amministrazione di cui all'art. 1 comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001.



5. INDENNITÀ DI TURNO

1. L'indennità di turno di cui all'articolo 23, comma 5, C.C.N.L. sottoscritto in data 21 maggio 2018, compete alle condizioni e nei limiti disciplinati dal medesimo articolo.

6. INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

1. L'indennità condizioni di lavoro (disagiate, esposte al rischio, implicanti il maneggio di valori) di cui all'art. 70 – bis del C.C.N.L. 21/05/2018, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i valori di seguito indicati:

a) **Personale esposto al Rischio** € 1,50 al giorno

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati, facendo salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Area:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore ecc;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature ecc anche non permanenti;
- esposizione a immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o comunque pregiudizi alla salute;
- esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura ecc;
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa;
- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;

b) **Personale adibito ad attività disagiate** € 5,00 al giorno
per un massimo di giorni 52.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

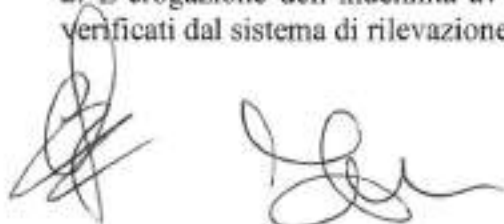
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. Tale disagio può anche derivare da un orario di lavoro svolto in condizioni diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'Ente.

c) **Personale adibito al maneggio valori:**

- Economo Comunale € 1,80 al giorno
- Personale agente contabile € 1,80 al giorno
- Sub agente contabile € 1,00 al giorno

I Servizi che comportano il maneggio valori di cassa sono l'Economato, i Servizi Demografici e la Polizia Municipale. Per ogni servizio, l'indennità è liquidata ad un solo dipendente che giornalmente avrà svolto la suddetta attività di maneggio valori.

2. L'erogazione dell'indennità avviene sulla base dei dati comunicati dai Responsabili di Area e verificati dal sistema di rilevazione presenze/assenze.



8. INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ARTICOLO 70, QUINQUIES, COMMA 2 DEL C.C.N.L. SOTTOSCRITTO IN DATA 21.05.2018)

1. L'indennità prevista dall'articolo 70, *quinquies*, comma 2 del C.C.N.L. del 21.05.2018, può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 350,00 annui lordi, al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti del medesimo contratto collettivo nazionale, per compensare:

- a) può competere al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) può compensare le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- c) può compensare le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

3. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno.

4. Non è possibile cumulare, per lo stesso motivo, più indennità. Ove due incarichi riguardino lo stesso dipendente viene erogato il compenso nella misura più elevata.

5. L'indennità è erogata come di seguito indicato:

- una o più tipologie di responsabilità € 350,00

9. INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

1. La misura dell'indennità di reperibilità, disciplinata compiutamente dall'articolo 24 del C.C.N.L. sottoscritto in data 21/05/2018, a valere dall'anno 2019, è fissata in € 13,00 per 12 ore al giorno.

2. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni eccezionali, su base strettamente volontaria, è elevato fino ad un massimo di sette volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi tre continuativi.

3. L'indennità di reperibilità è riconosciuta ai dipendenti di stato civile per tutti i giorni festivi, per sei ore giornaliere con decorrenza 1 gennaio 2020.

10. MAGGIORAZIONE PER ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO FESTIVO

1. E' remunerata secondo le disposizioni dell'articolo 24 del C.C.N.L. sottoscritto in data 14/09/2000 e successive modifiche ed integrazioni, ai dipendenti che per particolari esigenze di servizio non usufruiscono del giorno di riposo settimanale.

11. FONDO PER INCENTIVARE LE SPECIFICHE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI ART. 67 COMMA 3, LETT. C) DEL C.C.N.L. DEL 21.05.2018

Il fondo è alimentato dalle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano trattamenti economici specifici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime



disposizioni di legge.

2. Una parte del fondo è finalizzato all'incentivazione delle prestazioni di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 18.04.2016, n. 50. Gli incentivi per funzioni tecniche saranno erogati in base a quanto stabilito dal Regolamento comunale in corso di approvazione.

12. CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

1. In sede di liquidazione del compenso incentivante la performance dovrà essere verificato il rispetto del limite di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019.

13. NORME FINALI

1. Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione in quanto compatibili con le previsioni del presente contratto o non disapplicate, le disposizioni dei precedenti C.C.I.

2. Per quanto inerente le norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, si rinvia all'Accordo Aziendale e all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 19.09.2002 e s.m.i...

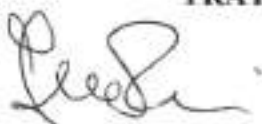
3. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, è da ritenersi valido fino alla sottoscrizione del successivo, salvo il caso in cui intervengono contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

4. La produttività verrà erogata ai dipendenti aventi diritto entro il mese di Luglio 2020, salvo differimento determinato da motivi tecnici.

5. Le Organizzazioni Sindacali Provinciali CISL-CGIL delegano il coordinatore delle RSU alla firma del contratto definitivo.

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE

TRATTANTE



RSU e OO.SS.



CRITERI E PROCEDIMENTO PER LA SELEZIONE DELLE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisiti di partecipazione e calcolo del periodo minimo di anzianità

Alla selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali sono ammessi tutti i dipendenti che alla data in cui si svolge la selezione sono in possesso dei seguenti requisiti:

- sono dipendenti del Comune di Marliana, anche in posizione di comando in altri enti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- hanno una permanenza minima di 24 mesi, sempre con rapporto a tempo indeterminato, nella posizione economica di appartenenza alla data della selezione;
- non hanno subito sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale nei due anni precedenti la data della selezione.

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si applicano le seguenti regole:

- il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato allo stesso modo del rapporto di lavoro a tempo pieno;
- non si tiene conto degli eventuali periodi di assenza, anche se si tratta di casi di aspettativa non retribuita;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella progressa.

2. Criteri di valutazione e formazione delle graduatorie

Vengono formulate graduatorie per ogni categoria, senza distinzione per il punto d'accesso per quanto riguarda la categoria B.

Il punteggio massimo complessivo è pari a 100, attribuito secondo i seguenti criteri:

- Valutazione della performance individuale nel triennio precedente quello in cui si svolge la selezione = **70 punti**.
- Esperienza maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nelle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 ed esperienza cumulata nella medesima posizione economica = **30 punti**

I punteggi per questi due fattori sono attribuiti con le regole di seguito esposte.

A - Per la performance individuale, ai fini della graduatoria si prende in considerazione la media aritmetica della valutazione ricevuta per l'attività lavorativa nell'ente di appartenenza nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto delle progressioni. Se il dipendente, per qualsiasi ragione, ha ricevuto la valutazione solo in due degli anni indicati, la media si ottiene dagli anni effettivamente valutati.

Il punteggio di ogni singolo anno che concorre alla media è così calcolato:

- Punteggio numerico da 85 a 100 centesimi: **70 punti**;
- Punteggio numerico da 75 a 84 centesimi: **60 punti**
- Punteggio numerico da 65 a 74 centesimi: **50 punti**
- Punteggio numerico fino a 64 centesimi **0 punti**



B - Per l'**esperienza maturata**, il punteggio utile per la graduatoria è formato per un massimo di 15 punti dall'attività lavorativa svolta con rapporto a tempo indeterminato in pubbliche amministrazioni come definite dall'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001 e per un massimo di 15 punti dall'attività svolta specificamente con la medesima posizione economica in godimento alla data della selezione.

B1 - Il punteggio parziale per l'esperienza complessiva è attribuito secondo il seguente schema:

fino a 3 anni di esperienza 2 punti
oltre 3 e fino a 6 anni 3 punti
oltre 6 e fino a 9 anni 4 punti
oltre 9 e fino a 12 anni 5 punti
oltre 12 e fino a 15 anni 6 punti
oltre 15 e fino a 18 anni 7 punti
oltre 18 e fino a 21 anni 8 punti
oltre 21 e fino a 24 anni 9 punti
oltre 24 e fino a 27 anni 10 punti
oltre 27 e fino a 30 anni 11 punti
oltre 30 e fino a 33 anni 12 punti
oltre 33 e fino a 36 anni 13 punti
oltre 36 anni 15 punti

Ai fini della determinazione del periodo utile sono esclusi dal conteggio i periodi di aspettativa non retribuita, di sospensione dal servizio per effetto di sanzioni disciplinari, nonché quelli di congedo straordinario non retribuito art. 4 della Legge n. 53/2000 (per gravi motivi familiari) e quelli di congedo straordinario retribuito ai sensi dell'art. 42, comma 5 e seguenti, del D. Lgs. n. 151/2001 (assistenza familiare con handicap grave).

B2 - Il punteggio parziale per l'attività svolta nella medesima posizione economica è attribuito in ragione di 1 punto per ogni dodici mesi, frazionabili in proporzione ai mesi lavorati. Il periodo di permanenza nella posizione economica è calcolato senza alcun abbattimento per assenze a qualunque titolo, come avviene per l'accesso alla selezione.

3. A parità di punteggio, nell'ordine della graduatoria costituisce elemento di precedenza la maggiore anzianità di servizio complessiva con rapporto a tempo indeterminato, come definita ai sensi del punto B1, calcolata in anni, mesi e giorni. Nel caso persista la parità, l'ordine della graduatoria è determinato sulla base della maggiore età anagrafica.

3. Procedimento

1. Il Servizio Personale, sulla base delle informazioni contenute nei fascicoli personali e dei risultati inerenti alla valutazione della performance individuale del triennio, formerà le graduatorie provvisorie per ogni categoria.

2. Le graduatorie provvisorie, contenenti il dettaglio sulla formazione del punteggio saranno diffuse agli indirizzi di posta elettronica di tutti i dipendenti o tramite altra modalità a cura dell'Ufficio. Nei successivi dieci giorni i dipendenti potranno segnalare eventuali errori nell'attribuzione dei rispettivi punteggi o nella formulazione delle graduatorie.

3. Le graduatorie saranno approvate in via definitiva una volta terminato l'esame delle segnalazioni presentate dai dipendenti.



Destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Destinazioni non contrattate specificatamente dal CCDI di riferimento

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33 c. 4 lettera b - c C.C.N.L. 22/01/2004)	6.409,68
Progressioni orizzontali (art. 17 c. 2 lettera b C.C.N.L. 01/04/1999)	32.975,86
Ributizione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	0,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	0,00
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	0,00
Altro	0,00
Totale	39.385,54

Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 26.826,46:

Descrizione	Importo
Indennità di turno e reperibilità (art. 23-24 del CCNL 21.05.2018)	3.586,91
Indennità di rischio (art.70 bis CCNL 21.05.2018)	1.575,00
Indennità di disagio (art.70 bis CCNL 21.05.2018)	520,00
Indennità di maneggio valori (art.70 bis CCNL 21.05.2018)	1.252,80
Lavoro notturno e festivo	0,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	0,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999 sostituito dall'art. 36, comma 2 lett. i art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21.05.2018)	2.070,83
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 (Progettazione)	0
TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	9.005,54
	17.820,92
TOTALE RISORSE NON UTILIZZATE	
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999 art. 68 C. 1)	13.548,03
Nuove progressioni	4.272,89
Altro	0,00

Progressioni economiche decorrenza 01 Gennaio 2019-

Categoria B - N. 3 Totale € 1.261,23

B3- B4 € 302,82 (Comprensiva della tredicesima mensilità)

B7-B8 € 498,33 (Comprensiva della tredicesima mensilità)

B7-B8 € 460,08 (Comprensiva della tredicesima mensilità ,cessato dal servizio con decorrenza 01.12.2019)

Categoria C N. 2 Totale € 1.386,66

C5-C6 € 693,33 (Comprensiva della tredicesima mensilità)

C5-C6 € 693,33 (Comprensiva della tredicesima mensilità)

Categoria D N. 1 Totale € 1.625,00

D6 -D7 € 1.625,00 (Comprensiva della tredicesima mensilità)



VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2019

DESCRIZIONE	2018	2019
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C. 1 CCNL 2018-2019)	-	80.383
ARRETRATI 2016-2018 (ART. 67 C. 3 lettera "f" CCNL 2016-2018)	-	-
RIA E ASSEgni AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 67 C. 2 lettera "c" CCNL 2016-2018)	-	-
RISORSE RIASSEGNATE AI SENSI DELL'ART. 32 COMMA 3 DEL D.Lgs. 165/2001 (ART. 67 C. 3 lettera "f" CCNL 2016-2018)	-	-
INCREMENTO PER PROCESSI DI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI (ART. 67 C. 3 lettera "f" CCNL 2016-2018)	-	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 67 C. 2 lettera "f" CCNL 2016-2018)	-	-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 67 C. 2 lettera "f" CCNL 2016-2018)	-	-
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	-	-
RICERCA PERMANENZA PER INCREMENTO STIPENDIO CCNL 2016-2018 (ART. 67 C. 3 lettera "f")	-	-
VALORE 0,2% INOTTE SALARI ANNO 2007 - di cui art. 32 L. 7 del 2004 non compreso nei fondi verificato dal 2017 ai fini del computo unico importo 2017 di cui art. 67c. 1 con 2018	-	1.068
	-	-
DECURAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA		3.530
CONSOLIDAMENTO DECURAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI		
TOTALE RISORSE STABILI	80.383,00	87.921,80

Risorse stabili NON soggette al limite

INDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO CCNL 2016-2018 (ART. 67 C. 2 lettera "f")		2.026
INCREMENTO SU BASE ANNUA ART. 67 C. 2 LETT. A) CCNL 2016-2018		1.165
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE A LIMITE		3.191
TOTALE RISORSE STABILI		81.112

Risorse variabili

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43 L. 448/2001 ART. 15 D.L. N. 5) CCNL 1998-2001 (ART. 67 C. 3 lettera "f" CCNL 2016-2018)		-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 67 C. 3 lettera "f" CCNL 2016-2018)		-
IMPORTI UNA TANTUM CORRISPONDENTI ALLA FRAZIONE DI RIA DI CUI AL C. 2 LETTERA "f" CCNL 2016-2018 (ART. 67 C. 3 lettera "f" CCNL 2016-2018)		-
RISORSE DI CUI ALL'ART. 54 DEL CCNL 14.05.2005 CON VINCOLO DI GESTAZIONE INDICATI (ART. 67 C. 3 LETTERA "f" CCNL 2016-2018)		-
MUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 67 C. 3 lettera "f" CCNL 2016-2018)		-
INTEGRAZIONE 1,2% A SERVE 2016 (ART. 67 C. 4 CCNL 2016-2018) (ART. 67 C. 3 lettera "f" CCNL 2016-2018)	5.100	5.100
INCREMENTO PER PROCESSI DI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI AI SENSI DELL'ART. 67 C. 2 lettera "f" CCNL 2016-2018 (art. 67 C. 3 lettera "f" CCNL 2016-2018)		-
DECURAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE		
Totale Risorse variabili soggette al limite	5.100	5.100

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE ART. 14 C. 4 CCNL 1998-2001 - (ART. 67 C. 3 lettera "f" CCNL 2016-2018)		
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15 C. 1 LETT. K) CCNL 1998-2001 ART. 60 CC. 14 - D.LGS. 163/2006	1.051	-
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016, art. 1 comma 526 L. 205/2017)		
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	1.051	-
TOTALE RISORSE VARIABILI	6.151	5.100

TOTALE 86.540 86.212

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	65.483	83.921
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA	39.803	42.865
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	105.286	126.786