

COMUNE DI NOLE

Città Metropolitana di Torino

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2021/2023



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. From left to right: a signature, a large stylized signature, a signature, a checkmark, a signature with the stamp "CGIL FP" above it, and a signature followed by the number "1".

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

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

TITOLO II - 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	Progressioni economiche
Art. 8	Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
Art. 9	Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, CCNL 2018)
Art. 10	Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
Art. 11	Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
Art. 12	Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)
Art. 13	Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
Art. 14	Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)
Art. 15	Reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

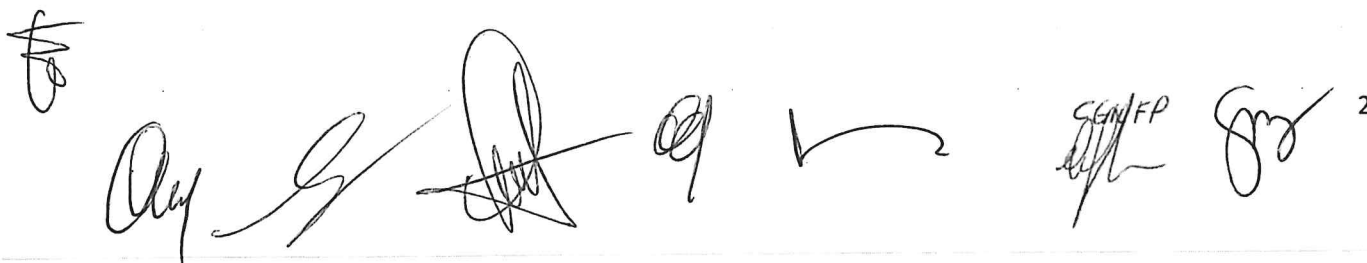
TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 16	Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
Art. 17	Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

TITOLO V – FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 18	Fondo Risorse decentrate anno 2021 - costituzione
Art. 19	Fondo Risorse decentrate anno 2021 - destinazione



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature with 'CCNL FP' written above it on the right, followed by a small '2'.

Art. 1
Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) 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. 2
Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Nole 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 con il medesimo disciplinati.

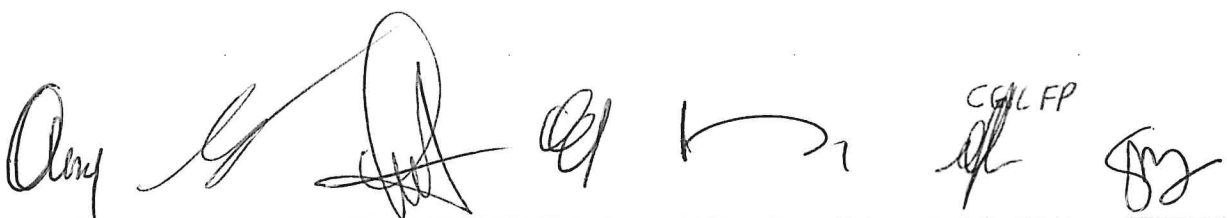
Art. 3
Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale per il periodo 2021/2023 per quanto riguarda le materie di cui dall'art. 4 all'art. 15 del presente C.C.I., mentre ha durata annuale, per l'anno 2021, in riferimento ai criteri di ripartizione del fondo per le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo TITOLO V.
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 - 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;
 - indennità di comparto.
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, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.



Art. 5

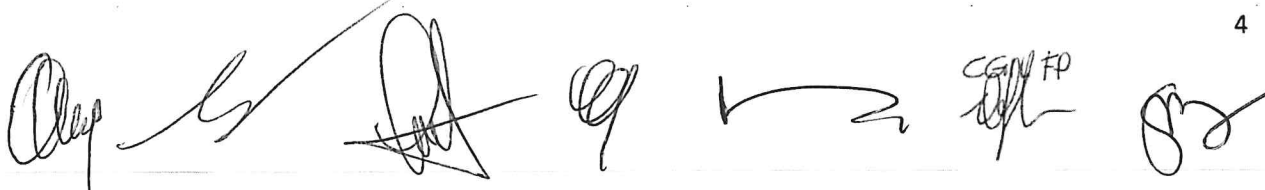
Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla Performance

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. L'importo è definito nell'ammontare delle risorse disponibili dopo l'utilizzo per gli istituti previsti dal presente CCI.
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. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009 e art. 68 del CCNL 21.05.2018, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore da parte della competente PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella metodologia di valutazione. La misurazione e valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerto dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
5. La performance individuale verrà erogata dolo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 70%.
6. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno solare l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di PO, considerando proporzionalmente alla durata eventuali assunzioni o cessazioni in corso d'anno.
9. Il budget di cui al comma 1 viene suddiviso per il numero dei dipendenti di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
10. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene erogato in maniera direttamente proporzionale alla valutazione ottenuta mediante il sistema di valutazione della performance vigente (intesa come media tra raggiungimento obiettivi e comportamenti organizzativi).
11. Viene destinato al premio individuale il 30% delle risorse disponibili per i premi correlati alla performance, da distribuirsi con le medesime modalità del premio relativo alla performance organizzativa.
12. Ai sensi dell'Art. 17, comma 5, CCNL 01/04/1999, le economie, se derivanti da risorse di parte stabile non utilizzate, vengono riportate all'anno successivo.

Art. 6

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

1. La differenziazione del premio individuale è stabilita al 30% del valore medio pro capite dei premi relativi alla performance individuale.
Per la quantificazione, partendo dall'importo destinato alla performance individuale e collettiva, si calcola la percentuale del 30% prevista all'art. 5 del presente CCI che viene destinata alla performance individuale e tale importo, diviso per il numero dei beneficiari delle risorse del contratto, dà il valore medio pro capite dei premi relativi alla performance individuale. Il 30% del



valore medio pro capite è l'importo destinato alla maggiorazione del premio individuale, da assegnarsi alle eccellenze così come stabilite al comma seguente.

2. Il numero delle eccellenze è pari a n. 2 per ciascuna macro area di seguito definita:

- settore amministrativo ed economico finanziario
- settore tecnico e polizia municipale.

3. La maggiorazione del premio può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti pari o superiore a 98/100.

Art. 7

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate alla produttività.

CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

Sono ammessi alla progressione orizzontale dell'anno di riferimento i dipendenti in servizio a tempo indeterminato che siano in possesso dei seguenti requisiti alla data stabilita dalla decorrenza della progressione economica:

- a) siano in possesso della stessa posizione economica da almeno due anni e abbiano maturato almeno tre anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'Ente.
- b) non aver ricevuto, nel biennio precedente, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale (seppur comminato per iscritto);
- c) l'accesso alla progressione è subordinato alla valutazione media conseguita nel triennio precedente, nel modo seguente:
 - Valutazione media da 0 a 50 punti: non si accede alla progressione;
 - Valutazione media da oltre i 50 punti: si accede alla progressione.

La procedura selettiva consiste nella formazione di una graduatoria, distintamente per ciascuna categoria, (B,C,D) nell'anno di riferimento. L'ordine sarà determinato dalla media delle valutazioni ai fini della performance conseguite nel triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.

La graduatoria viene approvata con determinazione del Responsabile del Settore Affari Generali ed affissa all'Albo Pretorio per 10 giorni consecutivi.

La graduatoria ha validità limitatamente all'anno di competenza e non è previsto il suo scorrimento.

Nel caso in cui si presentino situazioni di pari merito, la P.E.O. verrà assegnata:

- al dipendente che ha ottenuto la valutazione individuale più alta nei due anni precedenti;

In caso di ulteriori pari merito:

- al dipendente che non proviene da progressione verticale;

In caso di ulteriore pari merito:

A series of handwritten signatures and initials in black ink, spanning the width of the page. From left to right, there is a stylized signature, a large signature, a signature with a large loop, a signature with a large 'Q' shape, a signature with a large 'V' shape, a signature with 'CGI/FP' written above it, and a final signature on the right.

- al dipendente che da più anni non beneficia di progressione orizzontale.

In caso di ulteriore pari merito:

- al dipendente che nell'Ente ha maturato maggiore esperienza nella categoria di appartenenza.

Per l'anno 2021 accederà alla progressione economica orizzontale il 10% dei dipendenti in servizio al primo gennaio dell'anno di decorrenza della progressione meglio classificati nella graduatoria della propria categoria, con arrotondamento per eccesso solo nel caso di importo maggiore di 0,5 e comunque nel limite del budget economico destinato a tale istituto per l'anno di riferimento. Tale importo è stabilito annualmente secondo quanto indicato al comma 1 del presente articolo.

Art. 8

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.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. In questo ente è considerata attività disagiata quella garantita dal personale tecnico/manutentivo. La misura dell'indennità è stabilita in € 1,00 per ogni giorno di effettivo servizio, a decorrere dal 21/05/2018.
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.
In questo ente è considerata attività disagiata quella garantita dal personale addetto al servizio scuolabus per la particolare articolazione dell'orario di lavoro. La misura dell'indennità è stabilita in € 1,50 per ogni giorno di effettivo servizio, a decorrere dal 21/05/2018.
4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. Non sono presenti nell'Ente attività di rilevante maneggio di denaro.
5. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 9

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

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)

1. Vengono attribuite al personale le seguenti indennità:
 - Dipendenti ai quali sono state affidate con atto formale le funzioni di Ufficiale di Stato Civile ed anagrafe ed Ufficiale Elettorale - € 350,00 annui;
2. Tale indennità è corrisposta a pieno anche nel caso di nomina di dipendenti con orario di lavoro ridotto, mentre viene proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario) e non viene corrisposta nel caso di astensione facoltativa dal lavoro.
3. La quantificazione delle risorse è effettuata a titolo previsionale. Gli eventuali risparmi che si accertassero a consuntivo confluiranno nel fondo per compensare miglioramenti di produttività individuale di cui all'art. 5 del presente contratto, analogamente si procederà in caso di una maggiore spesa: in tal caso si procederà alla riduzione del suddetto fondo.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures, there is a circular stamp containing the text 'CGIL FP' and a signature. The signatures are of varying lengths and styles, some appearing to be initials or full names.

4. In caso di doppio incarico, le cifre non sono cumulabili.

Art. 10

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti.

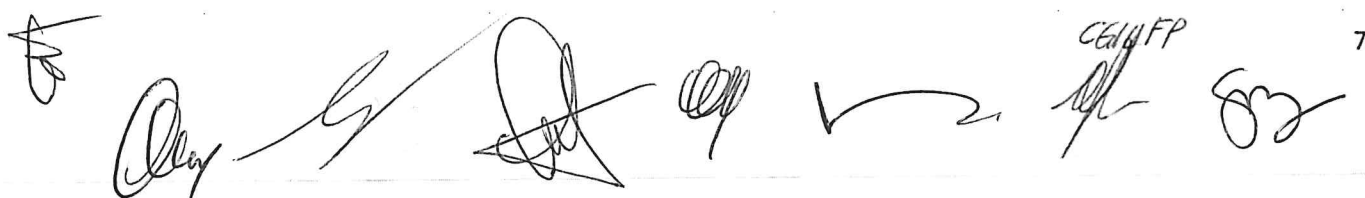
Si prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

<i>Incentivi di legge</i>	<i>Abbattimento indennità risultato</i>
<i>Fino a € 3.000 euro</i>	<i>3,00%</i>
<i>Da 3.001 a 5.000 euro</i>	<i>5,00%</i>
<i>Da 5.001 a 7.000 euro</i>	<i>8,00%</i>
<i>Oltre i 7.000 euro</i>	<i>12,00%</i>

Art. 11

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Nel caso in cui, per motivi adeguatamente documentati, il personale dovesse richiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, il responsabile del personale in accordo con il responsabile del servizio può determinare una particolare articolazione dell'orario di lavoro che preveda la flessibilità;
2. La flessibilità prevede un'entrata posticipata di 15 minuti rispetto a quella ordinaria di 30 minuti con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
3. La flessibilità non si applica ai dipendenti addetti a servizi da svolgersi con tempi ben definiti.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature with 'CEI/FP' above it on the right, followed by a small '7'.

Art. 12
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato
(art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

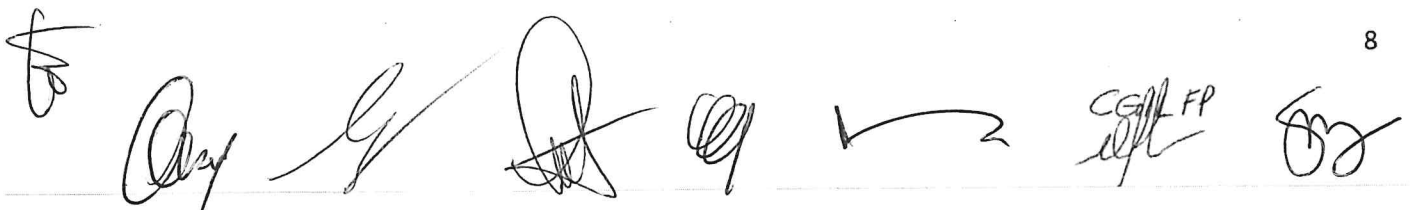
Si stabilisce che, nel caso in cui sia intenzione dell'Amministrazione aumentare lo stanziamento destinato alla retribuzione accessoria delle posizioni organizzative, stesso verrà alimentato con la riduzione delle risorse decentrate del personale. Se concesso dalle limitazioni di cui all'art. 23 comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, l'Amministrazione si impegna all'integrazione della somma.

Art. 13
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.
(art. 7, c. 4, 8et. V, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. .
2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente, soggette alle limitazioni di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017, viene annualmente destinata una quota percentuale stabilita dall'Amministrazione (non inferiore al 15% della retribuzione di posizione) per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime.
3. La quantificazione della retribuzione di risultato da erogare ad ogni dipendente titolare di P.O. è direttamente proporzionale alla media della valutazione assegnata quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo, nel limite delle risorse a tal scopo destinate. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio.

Art. 14
Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. L'attività di turnazione è prevista e disciplinata dall'art. 23 del CCNL 21/05/2018, il quale, al comma 1, dispone che gli Enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possano istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Al personale con orario di servizio articolato in turni spetta la percezione di una indennità volta a compensare i disagi derivanti dalle particolari modalità di esplicazione dell'attività lavorativa, calcolata incrementando la retribuzione oraria presa in considerazione dalla disciplina contrattuale (art. 10 CCNL 09/05/2006) della percentuale di maggiorazione del 10%, nel caso di codesto Ente, in quanto il turno è suddiviso tra antimeridiano e pomeridiano, da effettuarsi nei giorni feriali e compete solo per i periodi di effettiva prestazione lavorativa, pertanto per ogni giorno di assenza dal lavoro a qualunque titolo essa non può essere corrisposta.
3. La corresponsione dell'indennità turno avviene mensilmente, sulla base della prestazione lavorativa effettuata nel mese precedente.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures, there is a circular stamp containing the text 'CCNL FP' and a date '1/1/2018'. The signatures are written over a horizontal line.

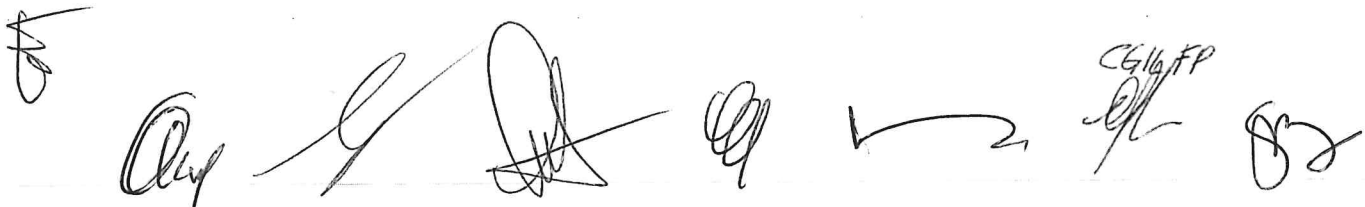
Art. 15
Reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

1. Limitatamente al personale del servizio tecnico è istituito il servizio di pronta reperibilità come disciplinato dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018, per far fronte ad interventi urgenti ed indifferibili alle seguenti condizioni:
 - La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi eccezionali o che possano determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
 - La chiamata deve essere effettuata dal Responsabile di riferimento e/o trattandosi di evento non prevedibile, dal Sindaco, dall'Assessore di reparto, da Responsabili anche non di reparto e dal Segretario Comunale.
2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di due volte al mese, debitamente programmate, per la durata 12 ore;
3. L'importo dell'indennità di reperibilità viene incrementato ad € 13,00, fatto salvo quanto disciplinato dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018;
4. L'indennità di reperibilità è erogata mensilmente sulla base di un elenco che è predisposto dal Responsabile o suo delegato, che deve essere trasmesso all'ufficio personale entro il giorno 5 del mese successivo.
5. Detto compenso non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

TITOLO III – PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 16
Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza. (vedere se specificare quali servizi rientrano nella casistica)
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità è fissata in € 1,00 per ciascuna giornata effettivamente lavorata in esterno così come risultante da apposita dichiarazione trimestrale del Responsabile del Settore Vigilanza.
4. La quantificazione delle risorse è effettuata a titolo previsionale. Gli eventuali risparmi che si accertassero a consuntivo confluiranno nel fondo per compensare miglioramenti di produttività individuale di cui all'art. 5 del presente contratto, analogamente si procederà in caso di una maggiore spesa: in tal caso si procederà alla riduzione del suddetto fondo.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, spanning across the bottom of the page. From left to right, there are several distinct signatures, some appearing to be initials or abbreviated names. The handwriting is cursive and somewhat stylized.

Art. 17

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, è destinata a contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali. Per i dipendenti di nuova assunzione a decorrere dal 2019, verrà destinata al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.

2. Considerato quanto disposto dal CCDI 2002/2005 art. 19 che ha stabilito che venisse destinata al fondo previdenza ed assistenza della Polizia Municipale una quota pari al 10% degli introiti per sanzioni amministrative per violazione C.d.S. e l'accordo del 09/10/2009 che ha stabilito un tetto massimo di € 52.000,00 (a consuntivo) quale base di calcolo onde evitare indebite strumentalizzazioni su "incentivi a sanzionare", oltre al verbale n. 3 del 18/07/2013 che ha stabilito la riduzione al 5% della percentuale prevista, si presume l'accantonamento dell'importo di € 2.500,00 annui per il triennio oggetto del contratto.

TITOLO IV – TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. N. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a small signature, a large stylized signature, another large signature, a smaller signature, a checkmark-like mark, a signature with 'CGIL FP' written above it, and a final signature on the far right.

TITOLO V – FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 18

Fondo Risorse Decentrate anno 2021 – costituzione

PARTE STABILE

RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 67 c. 1 CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	76.421,92
Art. 67 c. 2 CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	1.996,80
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	943,36
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	1.296,23
Art. 67, c. 2 lett h) CCNL 21/05/2018	Risorse stanziare dagli Enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti ad incremento stabile delle dotazioni organiche	11.491,62
Decurtazione permanente dall'anno 2015 operata per effetto dell'art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010 e s.m.i. (art. 1 comma 456 Legge Stabilità 2014)		- 3.218,40
TOTALE PARTE STABILE		88.931,53

PARTE VARIABILE

RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. 50/2016	6.000,00
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 21/05/2018	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	1.008,42
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	1,03
ART. 68 c. 1 CCNL 21/05/2018	Risorse residue dell'art. 67 commi 1 e 2 CCNL 2018, non integralmente utilizzate negli anni precedenti	1.645,06
TOTALE PARTE VARIABILE		8.654,51

TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLE RIDUZIONI	97.586,04
Riduzione da apportare al fondo per rispetto del limite 2016	- 3.192,20
TOTALE FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	94.393,84

FONDO RISORSE DECENTRATE	94.393,84
STANZIAMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	36.375,00
FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO	6.604,67
TOTALE	137.373,51

Art. 19
Fondo Risorse Decentrate anno 2021 – destinazione

DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA

RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 68 c. 1 CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	23.427,23
Art. 68 c. 1 CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/01/2004)	11.119,36
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		34.546,59

CALCOLO RISORSE DISPONIBILI

VOCI	IMPORTI
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	94.393,84
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA	34.546,59
RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI NELL'ANNO IN CORSO	59.847,25

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance organizzativa	32.632,08
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance individuale	13.146,05
art. 69, CCNL 21/05/2018	Maggiorazione del premio individuale	839,12
art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	500,00
Art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018	Indennità di servizio esterno	1.000,00
art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Indennità di turno, reperibilità	4.500,00
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies c. 1 CCNL 21/05/2018	0,00
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies c. 2 CCNL 21/05/2018	700,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1 gennaio 2018)	6.000,00
art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018	Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	530,00
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI		59.847,25

TOTALE UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE	94.393,84
--	-----------

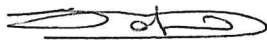
Si prevede di provvedere annualmente alla verifica del sussistere di eventuali posizioni che comportino l'erogazione delle indennità previste dal CCNL 21/05/2018.

Nole, 09.12.2021

Letto, confermato e sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica:

BARBATO dott.ssa Susanna



ROCCHIETTI Fabrizio



MIGALE Vincenzo



ORTALDA Marco



per la delegazione di parte sindacale:

OSSOLA Gianluca – C.G.I.L. – F. P.



CHIONIO Elena – R.S.U.



NUTRICATO Maria Ada – R.S.U.



GRIBAUDO Cristina – R.S.U.

