

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE
ANNI 2018-2020. RIPARTIZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2018**

A seguito del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 31-7-2009, la delegazione dell'ente e la delegazione sindacale hanno concordato l'ipotesi di contratto collettivo integrativo 2018-2020 del personale non dirigente dell'Associazione d'ambito torinese per il governo dei rifiuti con ripartizione delle risorse decentrate anno 2018, nel testo allegato.

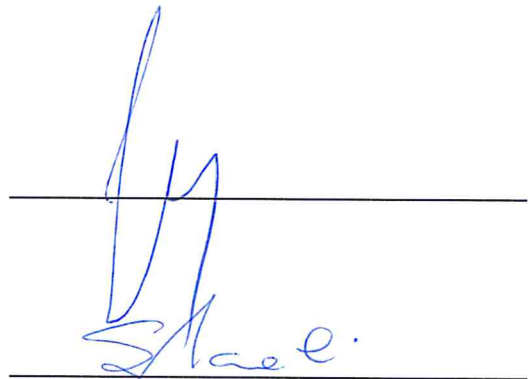
Il testo dell'ipotesi è stato sottoposto, ai sensi dell'articolo 40, comma 3 del D.lgs 165/01, al Revisore Unico di ATO-R che ha constatato la compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio e con le norme di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro vigente. Il testo è stato approvato dal CDA di ATO-R con deliberazione n. 24 del 13/12/2018.

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DELL'ENTE

Il Segretario Dott. Gerlando Luigi Russo

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

Dott.ssa Simona Miceli – RSU



The image shows two handwritten signatures in blue ink. The first signature is a stylized, tall letter 'G' or similar, positioned above a horizontal line. The second signature is 'S. Miceli.', positioned below a horizontal line.

Torino 13-12-2018

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ASSOCIAZIONE D'AMBITO TORINESE PER IL GOVERNO DEI RIFIUTI PER IL TRIENNIO 2018-2020

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto

Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tal livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge. Le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa 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.

Le parti prendono atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinino materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

Art. 2 - Ambito di applicazione

Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'Associazione d'Ambito Torinese per il Governo dei Rifiuti (ATO-R), con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale in comando o distacco fatte salve specifiche clausole di seguito riportate. In caso di contratto a tempo parziale tutti i trattamenti accessori sono rideterminati in modo proporzionale. Al personale in comando o distacco si applica, altresì, la disciplina di cui all'art. 19 del CCNL 22/1/2004.

Art. 3 - Durata – revisione

Il presente CCI ha durata triennale 2018-2020. I suoi effetti decorrono dal 1.1.2019, fatte salve le diverse decorrenze previste specificatamente per singoli istituti o parte di essi i cui effetti si applicano anche per l'anno 2018.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. Conservano la loro efficacia eventuali disposizioni contenute in contratti collettivi decentrati integrativi di ente precedenti ove espressamente richiamati dal presente.

Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Art. 4 - Disciplina per l'anno 2018

Per l'anno 2018 si applicano le disposizioni contenute nel CCDI 2015-2017 sottoscritto in data 22/12/2016, fatta eccezione per gli istituti per i quali il presente CCI ne dispone l'applicazione anche per l'anno 2018. In relazione all'anno 2018 le parti sottoscrivono in calce, unitamente al presente contratto, la ripartizione delle risorse decentrate.

Art. 5 - Verifiche per l'attuazione del contratto

Le parti convengono che, a richiesta, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.

Art. 6 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del CCI, le delegazioni trattanti, come organo di interpretazione autentica, si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in tal caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata. L'eventuale accordo di

interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia stabilita anch'essa nell'accordo.

DISCIPLINA DEGLI ISTITUTI ECONOMICI

ART. 7 - Art. 7, comma 4, lett. a): criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo

Il fondo risorse decentrate viene determinato annualmente dall'Amministrazione. Le risorse del fondo vengono ripartite sulla base dei seguenti principi generali:

- rispetto del principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
- perseguire il principio della "giusta retribuzione" per ciascun dipendente che tenga conto delle responsabilità, dei carichi di lavoro, delle specificità e degli apporti individuali nei diversi processi lavorativi;
- assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività del personale, definendo i criteri affinché il trattamento economico accessorio derivi:
 - dalla remunerazione dell'impegno e della qualità della performance individuale;
 - dalla performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
- erogare gli ulteriori compensi (responsabilità, disagio, ecc.) nel limite delle risorse decentrate rimanenti.

La parte stabile del fondo risorse decentrate è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/5/2018 e quindi, nel caso di ATO-R:

- Progressioni economiche orizzontali;
- Indennità di comparto quote b) e c) – art. 33 CCNL 22/1/2004;

Le restanti somme annualmente disponibili sono ripartite e destinate agli istituti di cui al comma 2, dell'art. 68 del CCNL 21/5/2018, fermo restando che nuove progressioni economiche orizzontali devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

In assenza di iniziativa di rinegoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, si confermano quelli dell'ultima ripartizione approvata, a condizione che venga garantito il pagamento dei singoli istituti contrattuali, ivi comprese le indennità i cui importi sono definiti dal CCNL, nonché il rispetto del limite percentuale stabilito dall'art. 68, comma 3, del CCNL relativo alla performance individuale. Alla performance individuale confluiscono eventuali ulteriori risorse residuali.

Le risorse sono destinate a ciascun istituto contrattuale specifico in via presuntiva e teorica, salvo verifica a consuntivo delle somme effettivamente occorrenti ed erogate. Le economie derivanti dall'applicazione dei singoli istituti economici, al netto delle somme che per disposizione di legge o di contratto costituiscono economie di bilancio, saranno utilizzate a consuntivo per il finanziamento di altri istituti ed in via residuale al finanziamento della performance individuale, per essere riassegnate nell'anno successivo alle finalità originarie. Eventuali risorse di parte stabile non destinate nell'anno di riferimento confluiscono nelle risorse decentrate variabili dell'anno successivo.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, secondo quanto previsto nello strumento regolamentare adottato, è unico e si applica agli istituti incentivanti che lo richiedono.

ART. 8 - art. 7, comma 4, lett. b): criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance - art. 68, comma 1, lett. a e b)

La produttività individuale viene erogata in relazione al conseguimento di livelli di performance organizzativa ed individuale.

La scheda di valutazione contiene i seguenti elementi:

Area/servizio/unità		Osservazioni
Matricola		
Cognome nome		
Categoria, profilo professionale		

Raggiungimento obiettivo	Max 600	
Capacità di soluzione dei problemi	Max 100	
Professionalità espressa	Max 100	
Integrazione	Max 100	
Gestione del tempo di lavoro	Max 100	
		Firma dipendente per presa visione e data

La valutazione viene comunicata sulla base di una relazione del Responsabile di Area che attesta il livello di raggiungimento degli obiettivi, a cui segue un colloquio del Dirigente/Segretario con il dipendente interessato, da tenersi entro il 31 aprile di ogni anno, nel corso del quale sono considerate e discusse le eventuali osservazioni del dipendente, che il medesimo può riportare sulla scheda, prima di apporvi la firma per presa visione.

Il compenso viene erogato ai dipendenti, con valutazione pari ad almeno 600 punti, in base alla percentuale e al tempo del rapporto di lavoro, in relazione al punteggio ottenuto e sulla base della categoria e posizione economica determinata dalla scala parametrata come illustrata nell'Allegato al presente CCI.

Le risorse destinate a compensare la produttività individuale sono costituite dalle somme espressamente destinate a tale finalità nell'ambito della ripartizione annuale delle risorse decentrate, da eventuali risparmi derivanti dal lavoro straordinario risultanti a consuntivo nell'anno precedente e dalle economie che residuano dall'applicazione dei diversi istituti economici, al netto di quelle che per espressa previsione di legge o contratto costituiscono economie di bilancio. Concorrono altresì eventuali quote che specifiche norme di legge o del presente contratto destinano alla performance collettiva/individuale.

La produttività non è dovuta nei periodi di assenza non retribuita o di comando funzionale presso altro ente.

Non si tiene conto della presenza in servizio quale elemento per valutare il grado di realizzo degli obiettivi di gruppo o individuali assegnati al dipendente, misurato secondo il sistema di valutazione.

Si può tenere conto della presenza in servizio, quando sia significativamente ridotta, unicamente per valutare il contributo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi del settore e di gruppo.

Ai dipendenti assunti o cessati nel corso dell'anno la produttività spetta in ragione del 12esimo di servizio con arrotondamento al mese intero delle frazioni di mese superiori a 15 giorni, in considerazione del limitato apporto alla performance dell'unità di appartenenza.

Al personale posto in aspettativa non retribuita, oppure in permesso non retribuito per motivi sindacali o mandato amministrativo, non saranno corrisposte quote di produttività per il relativo periodo.

La produttività collettiva è costituita dalle risorse destinate all'attivazione di nuovi progetti o servizi o al miglioramento quali-quantitativo di quelli esistenti, come determinati dal Consiglio di Amministrazione. Tali risorse sono ripartite tra coloro che hanno svolto i progetti, tenendo conto del numero di ore dedicate allo stesso, della qualifica (C o D) e della relativa posizione economica.

La disciplina di cui al presente punto si applica a decorrere dal 1/1/2018.

Nell'ambito delle risorse destinate alla produttività assegnate a ciascun settore, il dirigente individua, tra i dipendenti valutati e collocati nella fascia di valutazione massima, un numero non superiore al 20% dei soggetti da lui valutati (*arrotondato aritmeticamente ed in ogni caso non inferiore ad almeno 1 unità di personale nell'ente*). Ai dipendenti così individuati spetta una maggiorazione, pari al 30% del valore medio, calcolato come media aritmetica della quota dovuta a titolo di produttività individuale ai dipendenti dell'ente.

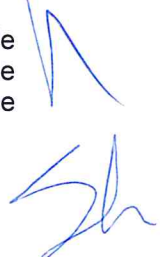
La disciplina di cui al presente periodo si applica a decorrere dal 1/1/2019.

ART. 9 - Art. 7, comma 4, lett. c): criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche- art. 16

Le progressioni economiche sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle performance individuali certificate dal sistema di valutazione. Mediante la progressione economica all'interno della categoria si intende riconoscere l'aumento di professionalità acquisito che non comporta un mutamento di mansioni.

La selezione è annuale sulla scorta dei criteri seguenti. Gli effetti economici della progressione orizzontale decorrono dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie, fatta salva diversa pattuizione in sede di ripartizione delle risorse decentrate.

REQUISITI DI PARTECIPAZIONE:



Hanno titolo a partecipare alle selezioni per l'attribuzione della progressione economica orizzontale i dipendenti in servizio a tempo indeterminato:

- che abbiano maturato almeno due anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'ente compiuti al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione di cui almeno uno continuativo computato a ritroso dallo stesso 31 dicembre;
- che si trovino nella posizione economica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione da almeno due anni;
- che abbiano ottenuto una valutazione della performance individuale non inferiore a 60/100 (Cat. C e D) nell'anno precedente quello di riferimento della selezione; in mancanza di servizio prestato per l'intero anno solare (365 gg) precedente quello di riferimento della selezione, la valutazione sarà riferita a quella anteriore più recente;
- che non abbiano ottenuto sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nel biennio precedente quello di riferimento della selezione;

Alla selezione partecipano tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato aventi i requisiti richiesti, senza necessità di specifica domanda sulla scorta dei dati riguardanti il servizio presso il Comune di Collegno contenuti nel fascicolo personale.

Eventuali ulteriori titoli di servizio utili ai fini dell'attribuzione del punteggio, per essere fatti valere devono essere presentati o richiamati singolarmente e specificamente nei termini fissati.

A tale scopo l'Amministrazione pubblica sulla bacheca informativa interna e trasmette via email l'avviso di selezione assegnando un congruo termine per la presentazione o richiamo di cui sopra. Il dipendente interessato può presentare eventuali richieste di riesame al Segretario Generale che nei successivi quindici giorni ha l'obbligo di decidere prima di dare luogo all'esecuzione del provvedimento di assegnazione. Entro trenta giorni dall'ultimo di pubblicazione del provvedimento che approva la graduatoria ed assegna la progressione orizzontale, il dipendente interessato può presentare eventuali ricorsi.

La progressione economica orizzontale è assegnata secondo l'ordine di merito, sino a concorrenza del budget assegnato. Il budget viene determinato in proporzione al costo del passaggio degli ammessi a selezione per ciascuna categoria o macrocategoria sulla base dell'ammontare delle risorse stanziato per tale finalità in sede di ripartizione annuale delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Nelle situazioni di pari merito, la precedenza è assegnata al dipendente con posizione economica meno elevata e, nel caso di ulteriore parità, al dipendente più anziano di età anagrafica.

CRITERI DI SELEZIONE

La progressione economica all'interno della categoria viene attribuita in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente quello di riferimento della selezione e tiene conto altresì dell'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento.

La valutazione della performance individuale viene rilevata attraverso il punteggio totalizzato nell'ambito della valutazione della performance individuale relativo all'ultimo triennio precedente quello della selezione.

L'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento viene rilevata con riferimento al servizio prestato nella posizione economica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione;

A) Ripartizione del punteggio tra gli elementi di valutazione

	<i>Performance individuale</i>	<i>Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento</i>	<i>TOTALE punteggio</i>
<i>C</i>	40	60	100
<i>D</i>	40	60	100

(Il valore finale viene espresso in centesimi con arrotondamento in eccesso se la terza cifra decimale è uguale o superiore a 5 o per difetto se inferiore a detto limite. I valori intermedi sono calcolati mantenendo la terza cifra decimale).

A) Performance individuale: Il punteggio massimo attribuibile viene assegnato in proporzione al punteggio complessivo della valutazione della performance individuale (raggiungimento degli obiettivi di gruppo o individuali di performance e/o di miglioramento qualitativo/quantitativo; qualità del contributo al raggiungimento di tutti gli obiettivi del settore e/o intersettoriali; competenze dimostrate e comportamenti

professionali) ottenuta nel triennio precedente quello di riferimento ovvero in base alle ultime valutazioni utilmente effettuate nelle ipotesi in cui il dipendente non abbia prestato servizio per l'intero anno solare.

B) Esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento: Si valuta l'esperienza di servizio maturata nella posizione economica ultima acquisita. Il punteggio massimo attribuibile viene assegnato in proporzione agli anni e mesi di servizio prestato, con esclusione delle interruzioni di servizio, nella posizione economica posseduta al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione fino ad un massimo di anni dodici. Le frazioni di mese sono computate come mese intero. E' valutabile il servizio a tempo indeterminato prestato in enti del comparto enti locali o in posizione economica equivalente in altri comparti. I periodi di servizio prestati a tempo parziale o in comando presso altri enti sono computati, ai presenti fini, come servizio a tempo pieno.

Non costituiscono interruzioni di servizio, ai presenti fini, l'aspettativa per servizio militare, il periodo trascorso in distacco sindacale ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL 22/1/2004 ed i periodi di aspettativa per dottorato di ricerca ai sensi dell'art. 2 della legge 13/8/1974, n. 476, i periodi di aspettativa concessi ai sensi degli artt. 90 e 110 del D. Lgs. 267/2000.

La contrattazione integrativa annuale determina il budget annuo complessivo eventualmente assegnato a tale istituto.

ART. 10 - Art. 7, comma 4, lett. f): criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità art- 70 quinquies

Al personale di categoria D a cui vengono conferite specifiche responsabilità, spetta un compenso annuo, nel limite massimo previsto dal contratto collettivo nazionale, destinato a remunerare l'esercizio delle specifiche e particolari responsabilità aggiuntive che nell'anno di riferimento hanno caratterizzato la posizione di responsabilità.

Il Dirigente, annualmente e per ciascun incarico conferito, valorizza la posizione delle particolari responsabilità aggiuntive, come da tabella che segue:

Tipologie di responsabilità che giustificano il riconoscimento:

1. Responsabilità di procedimenti amministrativi legge 241/90 di particolare e significativa complessità operativa;
2. Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;
3. Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
4. Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse;
5. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili;
6. Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori;
7. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (per alta specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc.);
8. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
9. Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni) e di supporti consulenziali in genere.
10. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici.
11. Coordinamento di Uffici o Servizi

Per la remunerazione delle specifiche responsabilità di cui al presente punto, la contrattazione integrativa annuale determina il budget annuo complessivo eventualmente assegnato a tale istituto.

ART. 11 - Art. 7, comma 4, lett. v e j): criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa - correlazione tra compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

La disciplina trova applicazione congiuntamente al nuovo assetto organizzativo delle posizioni organizzative dettato dall'art. 13, comma 3. Nelle more continuano ad applicarsi i criteri vigenti.

La retribuzione di risultato, prevista dall'art. 15 del CCNL 21/5/2018 e dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, spetta in relazione al conseguimento di livelli di performance individuale secondo la metodologia ivi prevista cui si rinvia. Alla retribuzione di risultato è destinata una quota pari al 20%, delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato ed è ripartita in misura proporzionale tra i titolari di incarico.

ART. 12- Art. 7, comma 4, lett. m): linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo agli stessi competono le ore di lavoro retribuito necessario per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici;
- coinvolgimento e formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress – lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. 81/2008.

ART. 13 - Art. 7, comma 4, lett. p): criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita

Al fine di contemperare i diritti degli utenti e le esigenze organizzative dell'Amministrazione con le esigenze dei dipendenti, le parti concordano di valorizzare e promuovere le più ampie forme di flessibilizzazione dell'orario di lavoro del personale, che, pur assicurando la copertura dell'orario di servizio e di apertura al pubblico, consentano al lavoratore di conciliare la gestione dei tempi casa-lavoro.

L'articolazione dell'orario di lavoro deve tenere conto dell'ottimizzazione delle risorse umane, del contenimento del ricorso al lavoro straordinario, del miglioramento della qualità delle prestazioni, dell'ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza, dei rapporti con altri uffici ed altre amministrazioni.

Nella distribuzione dell'orario di lavoro, improntata a criteri di flessibilità, possono essere utilizzati diversi sistemi di articolazione dell'orario, secondo le modalità previste nel comma 4 dell'art. 22 del CCNL del 21/5/2018.

Purchè sia salvaguardata la funzionalità degli uffici e dei servizi le parti privilegiano articolazioni d'orario che consentano regimi di flessibilità "orizzontale" nell'ambito della stessa giornata e "verticali" nell'ambito dello stesso mese, con possibilità di compensazione del monte flessibilità cumulata.

Particolari agevolazioni di flessibilità d'orario sono consentite al personale che si trovi in particolari situazioni personali.

ART. 14 - art. 7, comma 1, lett. a): criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo ANNO 2018.

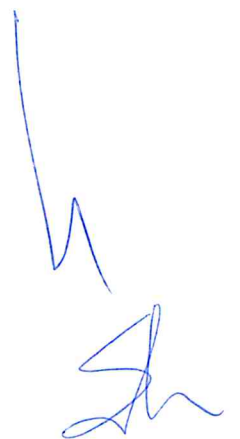
Le parti prendono atto dell'ammontare delle risorse decentrate stabili e variabili disponibili per l'anno 2018 destinate alla contrattazione collettiva decentrata, secondo quanto risulta nel prospetto allegato. Le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. a), c) ed f) del CCNL 22/5/2018, sono calcolate in via presunta in quanto conoscibili nel loro ammontare soltanto a consuntivo. L'ammontare, è suscettibile di variazione in applicazione dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, i cui effetti definitivi sono conoscibili soltanto al termine dell'anno solare.

Le parti, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. g) valutano e concordano di integrare stabilmente le risorse decentrate stabili di un importo pari € 650,00 corrispondente alla stabile riduzione da operare sull'ammontare delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario.

Ripartizione tra gli istituti economici:

- Art. 68, comma 2, lett. a) e b) CCNL 21/5/2018 (ex Art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1/4/1999 – al finanziamento della produttività individuale e collettiva è destinato un importo stimato alla data odierna in € 16.650,00 (di cui 8.350,00 per la realizzazione dei piani di lavoro finalizzati) da ripartirsi con le modalità di cui all'art. 7, oltre alle risorse che il presente CCI destina in aggiunta per tale finalità'.

ALLEGATI:
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018
SCALA PARAMETRATA

A handwritten signature in blue ink, consisting of a tall vertical stroke followed by a series of loops and a final horizontal stroke.

CCNL 21/5/2018 art. 67 - COMPOSIZIONE DEL FONDO 2018	
RISORSE STABILI art. 67, c. 2	20.746,88
art. 16 progressione economica	17.995,76
art. 33, C. 4, lett. b) e c) CCNL 22/1/04 Indennità di comparto	2.751,12
totale risorse prelevate al 01/01/2018	20.746,88
RISORSE STABILI RESIDUE (+/-)	0,00
RISORSE VARIABILI art. 67, c. 3	16.650,00
RISORSE STABILI RESIDUE 2018 temporaneamente assegnate alle risorse variabili	-
Totale risorse variabili disponibili x anno 2018	16.650,00
art. 68, comma 2, lett a) perf individuale	8.300,00
art. 68, comma 2, lett a) perf organizzativa	8.350,00
Totale risorse variabili utilizzate anno 2018	16.650,00
Totale risorse decentrate anno 2018	37.396,88

PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA: CALCOLO QUOTA BUDGET INDIVIDUALE				
posizione economica	Scala parametrica	<i>trattamento tabellare comprensivo 13° mensilità (ccnl 21/5/2018)</i>	num. dipend.	Fondo individuale
a1	100	€ 18.482,72	0	0,00
a2	101	€ 18.731,17	0	0,00
a3	103	€ 19.127,94	0	0,00
a4	105	€ 19.468,09	0	0,00
a5	108	€ 19.870,47	0	0,00
a6	109	€ 20.217,13	0	
b1	106	€ 19.536,91	0	0,00
b2	107	€ 19.861,76	0	0,00
b3	112	€ 20.652,45	0	0,00
b4	113	€ 20.955,27	0	0,00
b5	115	€ 21.309,07	0	0,00
b6	117	€ 21.687,36	0	0,00
b7	122	€ 22.520,59	0	0,00
b8	125	€ 23.018,93	0	
c1	119	€ 22.039,41	0	0,00
c2	122	€ 22.565,03	0	0,00
c3	125	€ 23.193,97	0	0,00
c4	129	€ 23.926,62	0	0,00
c5	134	€ 24.811,80	0	0,00
c6	138	€ 25.505,13	0	
d1	130	€ 23.980,09	0	0,00
d2	136	€ 25.155,05	0	0,00
d3	149	€ 27.572,85	0	0,00
d4	156	€ 28.750,45	0	0,00
d5	162	€ 30.034,01	0	0,00
d6	174	€ 32.108,74	0	0,00
d7	183	€ 33.733,74	0	
TOT. GENERALE			0	
FONDO COMPENSI INCENTIVANTI				



