



COMUNE DI MANZANO

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
AZIENDALE
2019-2021**

IN APPLICAZIONE DEL CCRL 2016-2018

Il giorno 17 luglio 2019 alle ore 10.00 ha avuto luogo, presso la sala Giunta del Palazzo Municipale in Manzano l'incontro tra:

- Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale – Segretario Comunale del Comune di Manzano – dott.ssa Debora Donati;

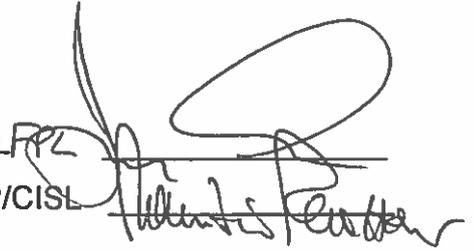
- I Rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:

- IAMPZ MIGORS

Componente struttura territoriale UILFPL

- PERAZZONI
MAURIZIO

Componente struttura territoriale FP/CISL

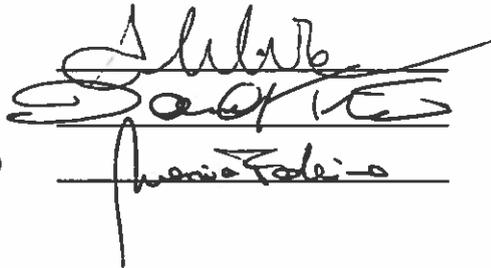


- I Rappresentanti delle RR.SS.UU. del Comune di Manzano di seguito indicati:

CARTA ANDREA

TRENTIN DAVID

MASUINO FEDERICO



Visti:

- La determina n.6 del 28/03/2019 avente per oggetto: "Costituzione fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale anno 2019 ai sensi dell'art.32 CCRL 15.10.2018;
- Il parere del Revisore Unico del conto del Comune di Manzano dott.ssa Silvia Puppa, prot.n.4088 del 25/03/2019, in merito alla proposta di determina di costituzione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa e delle altre risorse costituenti il salario accessorio per l'anno 2019, preventivamente inviata;
- Il prospetto Excel di costituzione del Fondo anno 2019 secondo le disposizioni dell'art. 32 del CCRL 15/10/2018;
- la delibera di Giunta Comunale n. 86 del 13.05.2019 esecutiva, con la quale l'organo di governo ha definito le linee guida alla delegazione trattante di parte pubblica costituita con atto n. 133 del 26.11.2018 nella personae della dott.ssa Debora Donati;
- la preintesa di CCDI Aziendale 2019-2021 siglata in data 23/05/2019 in applicazione del CCRL 2016-2018;
- la relazione illustrativa trasmessa al Revisore del conto;
- la presa d'atto da parte del Revisore del conto di quanto definito in sede di preintesa, (prot.n. 9167 del 02/07/2019);
- la Delibera di Giunta Comunale n. 97 del 08/07/2019 esecutiva, di autorizzazione al Segretario comunale - Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla

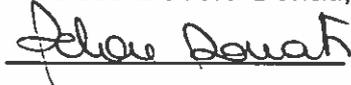
sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo aziendale 2019-2021 in applicazione del CCRL 2016-2018;

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato:

- Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale 2019-2021 in applicazione del CCRL 2016-2018 riguardante il personale dipendente, non dirigente, del Comune di Manzano, il fondo per le risorse decentrare anno 2018 e il regolamento incentivi gestione entrate;
- Le parti confermano che il Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni è attualmente oggetto di separata contrattazione con gli altri enti con i quali è stata siglata la convenzione per la gestione associata dell'OIV;
- Le parti concordano la definizione di un successivo incontro per la contrattazione della destinazione delle risorse decentrate relative al fondo anno 2018 del Comune di Manzano;

Manzano, 17 luglio 2019

Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale
Segretario Comunale del Comune di Manzano
dott.ssa Debora Donati;

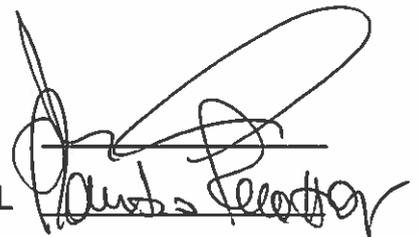


- LAMPE MICAZZOR

Componente struttura territoriale UIL FPL

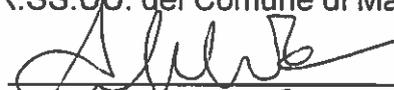
- PERAZZONI MAURIZIO

Componente struttura territoriale FP/CISL



- I Rappresentanti delle RR.SS.UU. del Comune di Manzano di seguito indicati:

CARTA ANDREA



TRENTIN DAVID



MASUINO FEDERICO





COMUNE DI MANZANO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE 2019-2021 IN APPLICAZIONE DEL CCRL 2016-2018

INDICE

DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Quadro normativo, contrattuale e finalità
- Art. 2 – Campo di applicazione
- Art. 3 – Durata
- Art. 4 – Servizi pubblici essenziali

RELAZIONI SINDACALI

- Art. 5 – Relazioni sindacali
- Art. 6 – Informazione preventiva
- Art. 7 – Confronto
- Art. 8 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie
- Art. 9 – Organismo paritetico per l'innovazione
- Art. 10 – Tempi e procedure per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo
- Art. 11 – Clausole di raffreddamento
- Art. 12 – interpretazione autentica

COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE

- Art. 13 – Procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo
- Art. 14 – Quantificazione delle risorse decentrate
- Art. 15 – Utilizzo delle risorse stabili e variabili

TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 16 – Trattamenti economici accessori
- Art.17 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art.18 – Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato
- Art. 19 – Compensi aggiuntivi titolari di posizione organizzativa
- Art. 20 – Indennità

BENESSERE ORGANIZZATIVO

- Art. 21 – Qualità del lavoro



Art. 22 – Salute e sicurezza

Art. 23 – Pari opportunità ed azioni positive

ORARIO

Art. 24 – Orario di lavoro

Art. 25 – Orario di lavoro flessibile

Art. 26 – Orario di lavoro straordinario

Art. 27 – Banca delle ore

Art. 28 - Santo Patrono

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 29 – Destinatari e processi della formazione

SISTEMA ORGANIZZATIVO VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Art. 30 – Livelli di efficienza e produttività dei servizi

Art. 30 bis – Erogazione premio di produttività

Art. 31 – Risultato organizzativo

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 32 - Piani di razionalizzazione

Art. 33 – Previdenza complementare

Art. 34 – Tempo di viaggio

Art. 35 – Telelavoro

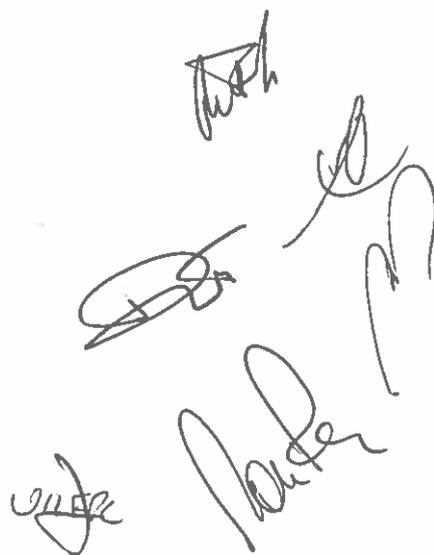
Art. 36 – Buono pasto

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 37 – Disapplicazioni

Art. 38 – Ferie

Art. 39 – Norma finale



DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo, contrattuale e finalità

1. Il presente CCDI si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale di cui al D.Lgs n. 161/2001, LR n. 9/2017, LR n. 18/2018 e CCRL 2016-2018.
2. Le parti convengono che la finalità del presente CCDI è quella di definire un complesso di regole uniformi ed omogenee per il personale dell'Ente.
3. In relazione a quanto convenuto nel comma 1, il presente contratto fissa:
 - a) il sistema per assicurare i livelli di efficienza e produttività dei servizi.
 - b) il collegamento tra il raggiungimento di tali livelli e i trattamenti economici accessori.

Art. 2

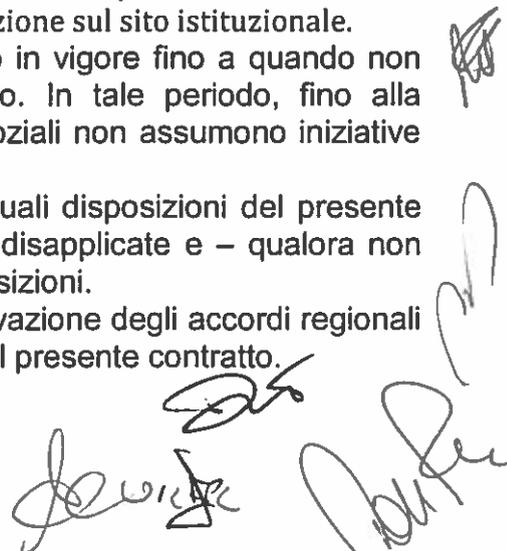
Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di somministrazione.
2. Le parti si impegnano a non apportare autonomamente modifiche o integrazioni al presente contratto se non attraverso le procedure previste dal CCRL e con la medesima delegazione trattante di parte pubblica.
3. In caso di modifiche dell'assetto istituzionale le parti si riuniscono al fine di definire le eventuali modifiche del presente contratto.

Art. 3

Durata

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 1° gennaio 2019.
2. Il presente contratto ha validità triennale, salvo che per le materie per le quali il CCRL richieda tempi diversi di negoziazione (quali, ad esempio la ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'articolo 9 comma 4 lett. a) le quali sono negoziati con cadenza annuale, salvo diversa intesa tra le parti) o verifiche periodiche alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno 3 mesi prima di ogni singola scadenza.
3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione sul sito istituzionale.
4. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
5. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL le eventuali disposizioni del presente contratto incompatibili col CCRL sono immediatamente disapplicate e – qualora non necessitino di negoziazione – sostituite dalle nuove disposizioni.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazione degli accordi regionali e/o di norme di legge che riguardino aspetti disciplinati dal presente contratto.



Art. 4
Servizi pubblici essenziali

1. Le parti, nell'ambito dei servizi essenziali di cui alla vigente normativa, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili al fine di assicurare, in occasione di scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

2. Il responsabile del personale individuerà, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come di seguito individuati, alle organizzazioni sindacali locali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. La prestazione dei dipendenti contingentati farà solo riferimento alle mansioni ed ai compiti specificatamente previsti astenendosi, quindi, dalle ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente verrà, perciò, conseguentemente dimensionato. Il personale che non aderisce allo sciopero e non contingentato dovrà espletare le normali attività lavorative previste nella propria mansione.

3. Non possono, comunque, essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:

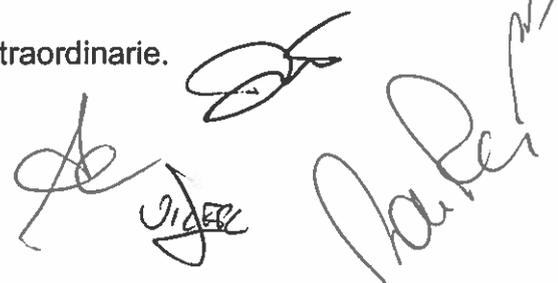
- dal 10 al 20 agosto;
- dal 23 dicembre al 7 gennaio;
- 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
- 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
- 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali.

4. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza con i mezzi ritenuti opportuni.

5. In applicazione dei commi precedenti, i contingenti professionali e numerici di personale esonerato dallo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili precedentemente individuate, sono i seguenti:

SERVIZIO	Numero addetti	Prestazioni in caso di gestione diretta dei servizi
STATO CIVILE	1	Raccoglimento denunce di nascita e di morte
ELETTORALE	1	Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti
SERVIZI CIMITERIALI	1	Servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento e inumazione delle salme
PERSONALE	1	Erogazione degli emolumenti retributivi e predisposizione denunce

6. I servizi vengono garantiti senza ricorso a prestazioni straordinarie.



Art. 5
Relazioni sindacali

1. Le parti convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione collettiva decentrata integrativa.
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, e si articola in:
 - a) informazione preventiva;
 - b) confronto;
 - c) organismi paritetici di partecipazione.
4. Nell'ambito dell'agibilità sindacale prevista dal CCRL vigente e come previsto dal Manuale Tecnico. Organizzativo per la gestione dei dati è consentito l'uso di tutte le apparecchiature a disposizione dell'Ente (PC, stampanti, scanner, e-mail personale, internet), senza limitazioni od oneri a carico, per l'espletamento dell'attività sindacale da parte delle RSU elette, Dirigenti sindacali o personale dipendente individuato dalle organizzazioni sindacali territoriali che operano nell'ambito dell'Amministrazione Comunale di Manzano, per fini sindacali. Ogni singola Amministrazione può autorizzare le rappresentanze sindacali anche all'uso di una casella di posta elettronica aziendale onde permettere alle RSU ed ai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2016-2018 la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.
5. Ogni singola Amministrazione provvede altresì a predisporre, uno o più spazi accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte delle RSU e delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2016-2018 di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale di lavoro.

Art. 6
Informazione preventiva

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL e alla RSU di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 7 e 8 prevedano il confronto o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, costituendo

presupposto per la loro attivazione.

Art. 7 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL 2016-2018 e alla RSU di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a venti giorni consecutivi.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 1 del presente articolo:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di servizio;
 - b) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - d) l'individuazione di nuovi o la modifica dei profili professionali;
 - e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - f) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini della determinazione della retribuzione di posizione e per la determinazione della relativa retribuzione di risultato;
 - g) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.lgs. n. 165/2001;
 - h) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa;
 - i) la correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e gli ulteriori compensi attribuibili secondo le disposizioni della vigente normativa;
 - l) modalità di attribuzione al personale dei buoni pasto sostitutivi della mensa.

Art. 8 Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente contratto, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione collettiva decentrata integrativa - ai quali va inviata la corrispondenza relativa a incontri, informative, ecc. - sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCRL (CGIL FP – CISL FP – UIL FPL – UGL AUTONOMIE – CISAL ENTI LOCALI FVG).
3. I componenti della delegazione di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dall'organo politico secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa:
 - a) la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione collettiva decentrata

integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance;

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

d) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva decentrata integrativa;

e) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

f) l'elevazione dei limiti previsti in merito all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;

g) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale;

h) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'articolo 19 del CCRL del 1/8/2002;

i) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'articolo 4 del D.Lgs. 66/2003;

j) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;

k) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

l) l'individuazione delle misure delle indennità ove sia prevista la graduazione.

Art. 9

Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Tale Organismo può essere costituito in forma associata, sulla base di protocolli di intesa con le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

4. All'Organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, dalle RSU dell'Ente o da gruppi di lavoratori.

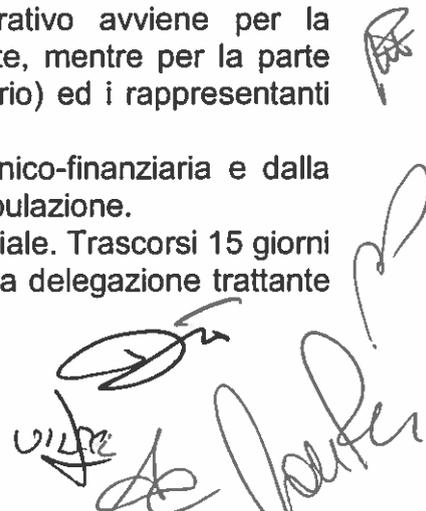
Art. 10

Tempi e procedure per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo

1. La sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo avviene per la delegazione di parte pubblica con la firma apposta dal Presidente, mentre per la parte sindacale firmano la RSU (sempre come soggetto unico ed unitario) ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCRL.

2. L'ipotesi di accordo sottoscritta, corredata dalla relazione tecnico-finanziaria e dalla relazione illustrativa, è trasmessa al revisore entro 5 giorni dalla stipulazione.

3. L'Organo di controllo fornisce un parere motivato sul testo negoziale. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'Organo Politico dell'Ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.



4. In caso di parere negativo dell'Organo di controllo il Presidente convoca entro il termine di 5 giorni dalla ricezione del rilievo la delegazione trattante al fine di eliminare o chiarire gli aspetti oggetto di rilievo.
5. Il testo della eventuale nuova ipotesi contrattuale dovrà essere sottoposto al controllo di compatibilità economico-finanziaria.
6. Tutta la procedura deve comunque concludersi entro 25 giorni, salvo nel caso di rilievi da parte dell'Organo di controllo il cui termine è fissato in 45 giorni.
7. Le amministrazioni, una volta sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo trasmettono, in via telematica, all'Ufficio unico, entro cinque giorni dalla sottoscrizione il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria e illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Art. 11 **Clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva decentrata integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 12 **Interpretazione autentica**

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDI.
2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di quanto contenuto nel presente CCDI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire il significato della clausola controversa.
3. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata o attraverso PEC. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa. L'iniziativa può anche essere da una delle parti interessata.
4. Le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI ed ha effetto sulle controversie individuali.

COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE

Art. 13 **Procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo**

1. L'Ufficio preposto determina annualmente e separatamente l'ammontare delle risorse destinate ad incentivare la produttività e ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie.
 2. Provvede altresì a determinare il fondo per la remunerazione delle indennità (turnazioni, reperibilità, trattamento per attività prestata in giorno festivo-riposo compensativo, indennità condizioni di lavoro, indennità di responsabilità, ecc).
 3. Gli adempimenti di cui ai commi 1 e 2 vanno definiti entro il mese di febbraio di ciascun anno, con l'invio entro lo stesso termine alle OO.SS. e alle RSU anche di una proposta di ripartizione.
- Qualsiasi modifica al Fondo e alle modalità di riparto che si rendessero necessarie in corso d'anno, segue le medesime procedure del comma 2 lett.b).

Art. 14

Quantificazione delle risorse decentrate

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare alle progressioni orizzontali, all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e deve essere effettuata in conformità e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 32 del CCRL 2016-2018.
2. In caso di trasferimento di personale in applicazione dell'art. 31 del D.lgs n. 165/2001 (trasferimento o conferimento di attività dell'Ente ad altri soggetti, pubblici o privati) e della L.R. n. 26/2014, l'Ente riduce il fondo delle risorse stabili e variabili in relazione alle unità di personale trasferito per un importo pari al valore individuale indicato nel prospetto di cui all'art. 32, comma 1, CCRL 2016-2018.
3. Le risorse di cui al comma 2 che residuano a fine anno, confluiscono nel fondo dell'anno successivo incrementando l'ammontare delle risorse variabili.

Art. 15

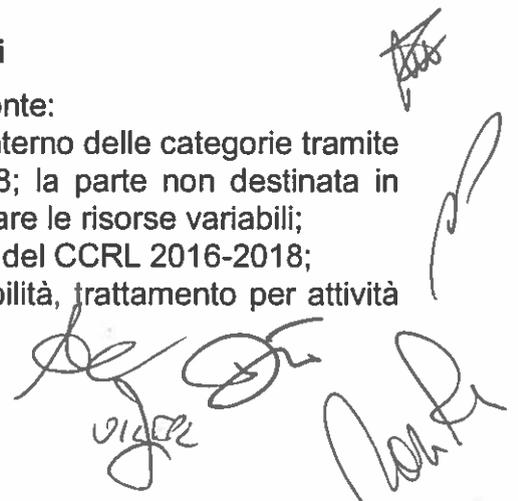
Utilizzo delle risorse stabili e variabili

1. Le risorse stabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018 sono utilizzate per attuare le progressioni economiche annuali all'interno delle categorie.
2. Le somme che residuano dal finanziamento di cui al comma 1 sono destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, in aggiunta a quelle previste al medesimo fine dal successivo comma 3.
3. Le risorse variabili sono destinate a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 16

Trattamenti economici accessori

1. Per l'erogazione dei trattamenti economici accessori si fa fronte:
 - a) per il finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie tramite le risorse stabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018; la parte non destinata in conto d'anno a progressioni orizzontali va ad incrementare le risorse variabili;
 - b) per la produttività con le risorse variabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018;
 - c) per corrispondere le varie indennità (turnazioni, reperibilità, trattamento per attività



prestata in giorno festivo-riposo compensativo, indennità condizioni di lavoro, indennità di responsabilità) con le risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCRL 2016-2018.

2. Le risorse di cui al comma 1 lettere a) e b) possono essere incrementate annualmente come stabilito dall'art. 32 del CCRL 2016-2018.

Art. 17

Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le specifiche del presente contratto.

Art. 18

Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi nonché il personale assunto con contratto di formazione e lavoro concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al presente contratto.

2. Gli oneri del trattamento accessorio di cui al comma 1 vengono contabilizzati all'atto dell'assunzione e inseriti nel Fondo per le risorse decentrate.

3. I lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato hanno diritto all'erogazione dei compensi di cui al presente contratto che vengono erogati direttamente dall'agenzia interinale.

Art. 19

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati se spettanti per l'esercizio delle effettive funzioni e/o attività anche i seguenti trattamenti accessori:

a) i compensi ISTAT;

b) i compensi per lo straordinario elettorale;

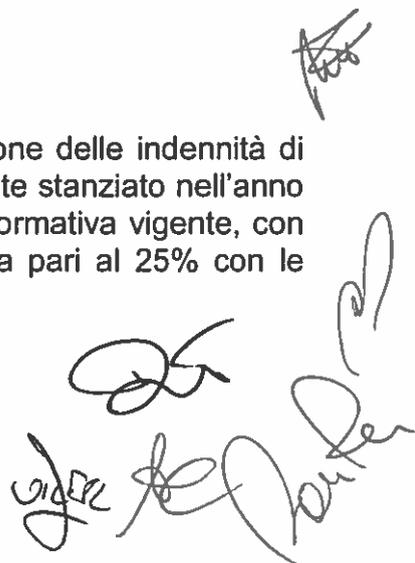
c) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali;

d) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, e in coerenza con le medesime.

Art. 20

Indennità

1. L'importo annuo destinato nel Bilancio dell'Ente alla corresponsione delle indennità di seguito elencate non può essere superiore a quello complessivamente stanziato nell'anno 2016 e nel rispetto dei limiti al trattamento accessorio fissati dalla normativa vigente, con facoltà di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25% con le modalità definite dal CCRL 2016-2018.



A) Indennità di responsabilità (art. 21, c. 2, lett. E ccrl 01.08.2002, art. 30, comma 1, ccrl 26.11.2004, art. 24 ccrl 6.5.2008, art. 30 del CCRL 2016-2018)

1. L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C, D, (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa) viene compensato con l'indennità di responsabilità da un importo minimo annuo lordo di € 1.000,00 e massimo di € 2.000,00 per tutte le categorie. Nel caso in cui si realizzino le condizioni previste dall'art. 30 del CCRL 2016-2018, il valore dell'indennità può essere elevato fino a € 3.000,00.
2. Il valore dell'indennità da attribuire a ciascuna fattispecie come definita in sede di contrattazione decentrata, viene determinato annualmente nella medesima sede.
3. Annualmente oppure in caso di modifiche organizzative o di mutamento di mansioni, il titolare della posizione organizzativa verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità.
4. L'indennità individuata per ciascuna responsabilità, viene corrisposta solo se le relative incombenze sono state formalmente attribuite e in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti, pari o superiori a 6 mesi. L'importo è comunque proporzionato al periodo di effettiva responsabilità.
5. Al personale a part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, l'indennità viene corrisposta proporzionalmente.
6. Le fattispecie che danno titolo all'indennità vengono definite a livello aziendale nel rispetto delle relazioni sindacali.
7. Possono dunque essere erogate al solo personale delle categorie B, C e D non incaricato di funzioni di cui agli artt.31 e 34 CCRL 01/08/2002, le seguenti indennità:

CATEGORIA	Specifica Responsabilità	Importo annuo lordo individuale
CAT. B/C	Responsabile di squadre operative (anche di protezione civile)	Da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 2.000,00
CAT. C	Responsabilità di procedimento formalmente individuati con firma atti intermedi	Da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 2.000,00
CAT. D	Responsabilità di procedimento formalmente individuati con firma atti intermedi	Da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 2.000,00
CAT. B/C/D	Preposto formalmente individuato	Da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 2.000,00

B) Indennità di specifiche responsabilità (art 21 c. 2 lett. i CCRL 01.08.2002, art. 30 CCRL 26.11.2004)

1. Al personale di categoria B, C, D (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa) al quale sia stato attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, compete un importo massimo annuo lordo di € 300,00. L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendenti incaricati delle funzioni di Ufficiale di stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale. Qualora l'incarico sia solo per una o due delle predette funzioni l'importo è corrisposto in misura



proporzionale.

2. Analogo importo massimo di € 300,00 annuo lordo compete altresì al Responsabile dei tributi nonché alle seguenti figure professionali ed alle seguenti funzioni, attribuite con atto formale:

- - archivista informatico;
- - addetto all'URP;
- - formatore professionale;
- - funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. Qualora la responsabilità si concretizza nell'assunzione di decisioni trova applicazione l'indennità di cui alla lettera A) del presente articolo.

3. Qualora l'importo della presente lettera B) risulta essere già erogato nella misura massima, questa si intende confermata.

4. Le indennità di cui alle lett. A) e B) non sono cumulabili.

C) Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 2016-2018)

1. Al personale che svolge attività disagiate, esposte a rischio, maneggio valori compete una indennità giornaliera da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 10,00.

c1a) Disagio

Le situazioni disagiate sono le seguenti:

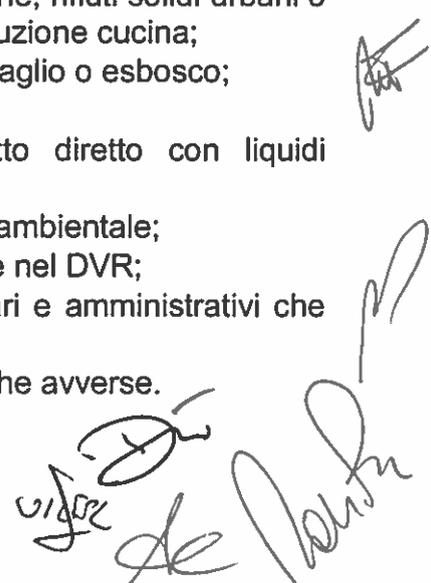
- orario plurifrazionato con almeno un rientro giornaliero (non coincidente con la pausa pranzo);
- gestione di un servizio in forma associata, con spostamento dalla sede di servizio.

L'indennità viene quantificata in € 2,00 giornaliera.

c1b) Rischio

Le prestazioni lavorative che comportano una esposizione al rischio e pertanto pericolose o dannose per la salute sono le seguenti:

- impiego di automezzi e altri veicoli per il trasporto di persone o cose;
- esposizione diretta al contatto con catrame, bitume, oli o loro derivati;
- lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica;
- esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati, centrali termiche, centrali a biomassa; conduzione cucina;
- utilizzo di mezzi meccanici nelle attività boschive con taglio o esbosco;
- impiego antiparassitari;
- prestazioni che comportano esposizione o contatto diretto con liquidi biologici;
- sopralluoghi connessi ad attività di vigilanza edilizia o ambientale;
- altre prestazioni lavorative a rischio così come indicate nel DVR;
- messi notificatori per l'attività di notifica di atti tributari e amministrativi che comportano responsabilità patrimoniale.
- svolgimento di attività prevalente in condizioni climatiche avverse.



L'indennità viene quantificata in € 2,00 giornaliera.

c1c) Maneggio valori

Al personale formalmente nominato agente contabile ed adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità in proporzione all'entità dei valori e precisamente:

- € 1,54 al giorno quale indennità spettante all'economista comunale
- € 1,00 al giorno agli altri agenti contabili formalmente individuati

L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra.

L'erogazione delle indennità è in base ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Le indennità sono cumulabili tra loro. Sono altresì cumulabili con l'indennità di turno, di reperibilità e con i compensi connessi alla prestazione individuale e di gruppo.

Sono fatti salvi, qualora più elevati, gli importi giornalieri in erogazione (nel caso di importo mensile questi è rapportato a giornata).

La presente indennità decorre dal 01.01.2019.

D) Reperibilità (art.4 CCRL 2016-2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, viene corrisposto ai dipendenti coinvolti l'importo pari ad € 11,00 per 12 ore al giorno. In caso di frazionamento, non inferiore a quattro ore, compete per la pari durata una indennità oraria maggiorata del 10%.

2. Ciascun dipendente non potrà essere messo in reperibilità per più di sei volte al mese, per un periodo massimo di 12 ore ciascuno.

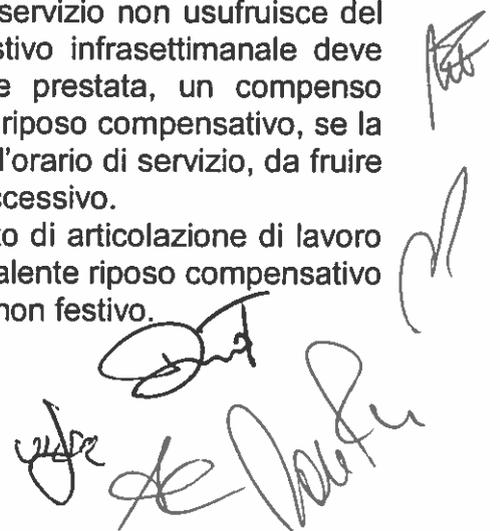
3. A livello di singola Amministrazione e/o Associazione Intercomunale verrà definito, in relazione alle peculiarità del singolo servizio, il numero di volte pro-capite mensile che può essere aumentato in sede di contrattazione decentrata; in tal caso compete l'indennità di € 13,00 per il numero di volte superiore alle sei volte.

4. L'Ente è tenuto a predisporre il calendario dei turni di reperibilità del personale reperibile entro il giorno 20 del mese precedente a quello a cui si riferisce la turnazione.

E) Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo (art.5 ccrl 2016-2018)

1. Al dipendente che per particolari e motivate esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale o presta attività in giorno festivo infrasettimanale deve essere corrisposto, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria, con diritto al riposo compensativo, se la prestazione lavorativa è almeno pari alla durata ordinaria dell'orario di servizio, da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

2. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.



3. Le maggiorazioni di cui ai commi 1 e 2 sono cumulabili con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

4. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo diurno è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Art. 21

Qualità del lavoro

1. In relazione agli obiettivi di efficacia ed efficienza dell'azione della Pubblica Amministrazione, al fine di consentire una reale partecipazione di tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro e all'organizzazione degli uffici e all'erogazione dei servizi all'utenza oltre che per valorizzare una organizzazione condivisa del lavoro, sono previste le seguenti iniziative:

- conferenze di servizio organizzate dai responsabili e con il coinvolgimento di tutto il personale;
- raccolta ed analisi delle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro e delle procedure predisposte dai singoli dipendenti o da gruppi di lavoro;
- formulazione di appositi questionari che permettano a tutti i dipendenti di esprimere in modo volontario (salvaguardando l'anonimato), le valutazioni sull'organizzazione del lavoro, le proposte di modificazione, le aspettative di formazione ed aggiornamento professionale.

3. Almeno una volta l'anno viene svolto a livello aziendale un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni d'intervento.

Art. 22

Salute e sicurezza

1. L'Ente, almeno due volte l'anno, darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

2. Contestualmente all'informazione di cui al comma 1, l'Ente trasmetterà alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU tutte le informazioni relative a:

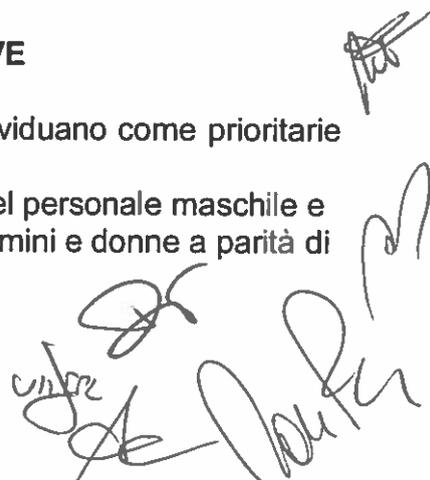
- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;

Art.23

PARI OPPORTUNITA' ED AZIONI POSITIVE

1. Vista la vigente normativa in materia di pari opportunità, si individuano come prioritarie le seguenti Azioni Positive da contrattare:

- a) Ricerca, analisi e proposte relative ai dati della situazione del personale maschile e femminile (art.9 legge 125/91) e delle differenze salariali tra uomini e donne a parità di qualifica e di livello;



- b) Ricerca, analisi e proposte sull'utilizzo del part time fra le lavoratrici e sui conseguenti effetti su mobilità e percorsi di carriera;
- c) Ricerca, analisi e proposte sui meccanismi (modalità di svolgimento, orari, sedi) che determinano la fruibilità o meno di percorsi formativi professionali, sull'orario di lavoro, sul credito orario e sull'applicazione della banca delle ore;
- d) Ricerca, analisi e proposte sulla collocazione delle lavoratrici al rientro dall'assenza per maternità;
- e) Ricerca sul fenomeno delle molestie sessuali nell'ente;
- f) Promuovere corsi specifici per lavoratrici su autostima, recupero delle potenzialità individuali, rimotivazione al lavoro.
- g) L'applicazione del presente articolo può essere demandata anche ad una gestione di livello territoriale al fine di consentire una diffusa ed omogenea cultura e sensibilità in tutte le Amministrazioni.

ORARIO

Art. 24 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, fatta salva la possibilità di articolazione su 35 ore settimanali per il personale turnista o che adotta una programmazione plurisettimanale. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni o sei giorni lavorativi.
2. Nel rispetto di quanto previsto dal precedente comma, possono pertanto essere adottate le sottoindicate tipologie di orario:
 - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 26;
 - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 3 CCRL 15/10/2018;
 - c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali purchè nel lasso di tempo individuato la media oraria corrisponda alle 36 ore settimanali.
3. E' comunque possibile, se compatibile con l'esigenza del servizio, la contemporanea utilizzazione delle tipologie di cui al comma 2.
4. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
5. Eventuali eccedenze di orario non derivanti e/o rientranti nel lavoro straordinario sono considerate come prestazioni a credito del dipendente che vanno recuperate.

Art. 25 Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, per tutti i servizi che non prevedano orari fissi o per tutte quelle situazioni in cui la flessibilità di orario sia compatibile con le esigenze di servizio, nonché per tutti quei servizi in cui non sia previsto un lavoro di squadra, viene introdotto l'orario flessibile giornaliero, indicando quale fascia oraria per l'entrata in servizio dalle ore 7.00

alle ore 9.00, e anticipando o posticipando quella pomeridiana entro il limite delle ore 14.30, tenendo conto delle esigenze organizzative dei singoli servizi, nel rispetto degli orari di apertura al pubblico.

2. Eventuali crediti orari, non rientranti nella disciplina del lavoro straordinario, dovranno essere compensati entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento. Al 31 dicembre di ogni anno l'eccedenza oraria verrà azzerata; fa eccezione per il solo credito orario maturato nel corso del mese di dicembre, che dovrà essere compensato nel corso del mese successivo. In caso contrario verrà azzerato.

Nell'ipotesi di debito orario al 31 dicembre, lo stesso dovrà essere recuperato entro il 31 gennaio dell'anno successivo, compensandolo con eccedenza oraria. Qualora il dipendente non riesca a recuperare l'intero debito orario rilevato al 31 dicembre, l'Ufficio Personale provvederà alla relativa trattenuta in busta paga.

3. L'eventuale credito orario maturato, potrà essere recuperato a ore, compatibilmente con le esigenze di servizio, previo accordo con il proprio Responsabile; qualora il recupero venisse fruito ad intera giornata, lo stesso dovrà essere formalmente richiesto.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 53 CCRL 1.8.2002 e art. 10 CCRL 6.5.2008;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
- siano affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 26

Orario di lavoro straordinario

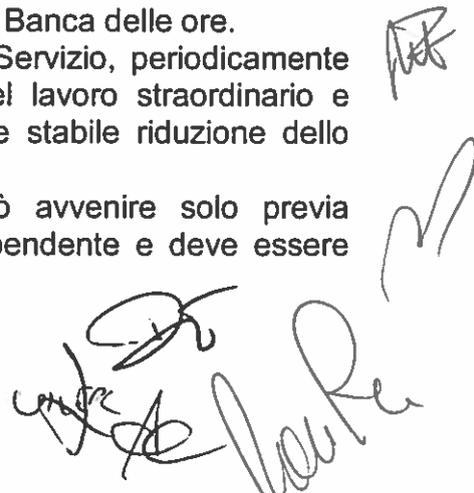
1. Di norma, entro il mese di gennaio, l'Ufficio preposto comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario.

2. L'Ente previa consultazione con i Titolari di Posizione Organizzativa quantifica gli importi da destinare al lavoro straordinario da attribuire ai singoli servizi, in considerazione delle loro reali esigenze.

3. L'Ufficio Personale in stretta collaborazione con i singoli Responsabili di Servizio si impegna a monitorare la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario, distinguendo le ore fra liquidate, recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore.

4. L'Ente in stretta collaborazione con i singoli Responsabili di Servizio, periodicamente verifica le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e individua le eventuali soluzioni finalizzate ad una progressiva e stabile riduzione dello stesso.

5. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere



debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

6. Fermo restando la titolarità del dipendente al pagamento dello straordinario, è facoltà del dipendente chiederne il recupero.

7. E' confermato il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario.

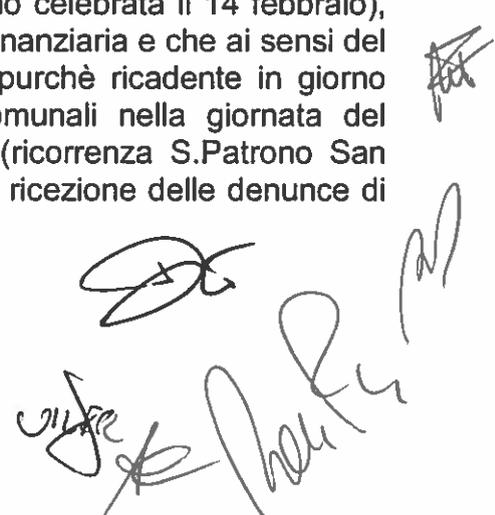
8. Alle risorse di cui al comma 1, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 27 Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, le parti concordano l'istituzione della Banca delle Ore, con un conto individuale per ogni singolo lavoratore come previsto dall'art. 19 del CCRL 01.08.2002.
2. nel conto confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario debitamente autorizzate, fino ad un massimo di 60h/anno pro capite.
3. Le ore accantonate sono evidenziate in busta paga.
4. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore in retribuzione o come permessi compensativi per motivi personali o familiari o anche per le proprie attività formative.
5. Ciascun dipendente, entro la data del 30 novembre di ciascun anno, dovrà comunicare all'Amministrazione se intende utilizzare le ore accantonate come permessi compensativi oppure se ne richiede il pagamento. In caso di assenza o ritardata comunicazione, le ore accantonate potranno essere fruite solo come riposi compensativi.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate di norma il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art.28 Santo Patrono

1. Visto che da moltissimo anni è consuetudine dell'Amministrazione comunale e della gran parte delle attività commerciali, produttive, di servizi ecc. dislocate sul territorio comunale astenersi dall'attività lavorativa il giorno del "Mercoledì delle Ceneri" (in alternativa alla giornata del Santo Patrono celebrata il 14 febbraio), ritenuto che questo non contrasti con alcuna norma finanziaria e che ai sensi del CCNL tale ricorrenza è considerata giorno festivo purchè ricadente in giorno lavorativo, si consente la chiusura degli uffici comunali nella giornata del "Mercoledì delle Ceneri" in luogo del 14 febbraio (ricorrenza S.Patrono San Valentino) e che per tale giorno sia garantita la sola ricezione delle denunce di morte.



FORMAZIONE DEL PERSONALE

Art. 29

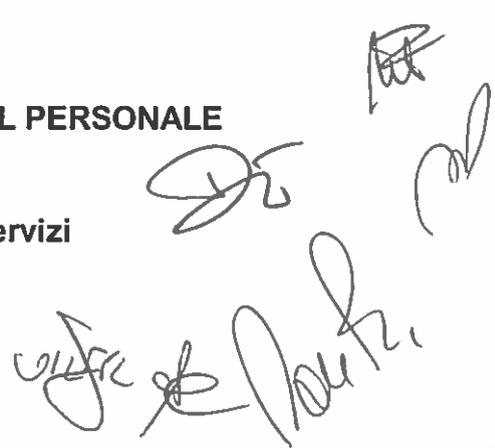
Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie dell'Ente da destinare alla formazione.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate a copertura di tutti i costi diretti ed indiretti, compreso il pagamento dello straordinario.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti, con imputazione della spesa allo stanziamento di cui al comma 1.
8. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
9. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
10. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari almeno all'1% della spesa complessiva del personale, incrementate con quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Le somme derivanti dall'1% se non spese nell'esercizio finanziario di riferimento sono vincolate al riutilizzo nell'esercizio successivo per le medesime finalità.
 - a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.

SISTEMA ORGANIZZATIVO E VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Art. 30

Livelli di efficienza e produttività dei servizi



1. Il sistema organizzativo, al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, deve essere coerente con i seguenti principi:

- a) i titolari di posizione organizzativa conformano le loro decisioni in materia di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro per dar corpo ad un ottimale attuazione del ciclo della gestione della prestazione;
- b) il coinvolgimento dei soggetti interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo;
- c) la condivisione, nel rispetto dei ruoli e competenze, è presupposto indispensabile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;
- d) i risultati dell'azione di uno dei soggetti interessati (amministrazione, struttura operativa, utenti) non devono essere a discapito dei risultati degli altri soggetti coinvolti;
- e) la valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della performance che si basa su dati oggettivi, quantificabili e verificabili, per quanto riguarda la produzione e su metodologie "di servizio" per quanto riguarda la valutazione dell'apporto individuale.

2. Nel contesto sopra descritto deve trovare adeguata collocazione il "benessere" organizzativo.

Art. 30 bis

Erogazione premio di produttività

1. i compensi (individuali e collettivi) correlati alla performance vengono di norma erogati entro il mese di maggio dell'anno solare successivo a quello di riferimento;
2. in ogni caso la liquidazione della retribuzione di risultato a favore del Segretario Comunale, dei titolari di Posizione organizzativa, non può precedere cronologicamente la liquidazione dei compensi (individuali e collettivi) correlati alla performance;
3. la disposizione di cui al precedente comma ha natura perentoria.

Art. 31

Risultato organizzativo

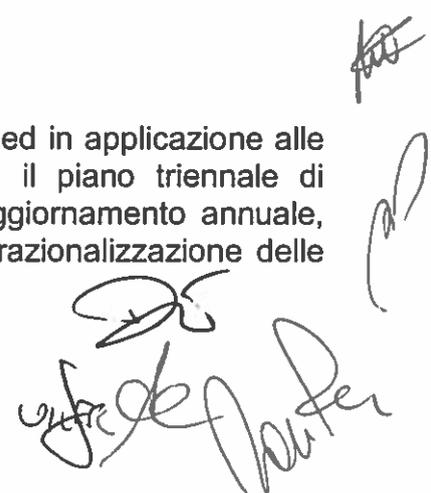
1. L'Organismo di controllo, sulla base del sistema di valutazione dell'Amministrazione, valuterà i risultati organizzativi dei servizi dell'Ente in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di febbraio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 32

Piani di razionalizzazione

1. L'Amministrazione definisce nel rispetto delle relazioni sindacali ed in applicazione alle disposizioni vigenti in materia di razionalizzazione delle spese, il piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa con verifica ed aggiornamento annuale, finalizzato al contenimento delle spese di funzionamento ed alla razionalizzazione delle strutture organizzative con particolare riferimento a:



- razionalizzazione e riqualificazione della spesa con particolare riferimento alla spesa per il consumo di energia, riscaldamento, telefonia fissa e mobile, postali, dotazioni strumentali, automezzi di servizio;
 - immobili ad uso abitativo e di servizio e fitti;
 - riordino e ristrutturazione amministrativa;
 - semplificazione e digitalizzazione;
 - riduzione dei costi di funzionamento ivi compresi gli appalti di servizi, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze.
2. Il piano dovrà indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessata ed i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.
3. Le economie effettivamente realizzate potranno essere utilizzate annualmente nell'importo del 50% per la contrattazione integrativa incrementando a tal fine le risorse variabili del fondo, il cui incremento non concorre al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017.
4. I risparmi di cui al comma 4 sono utilizzabili a consuntivo previo accertamento da parte del competente organo di controllo e con riferimento a ciascun esercizio.

Art. 33 Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative in forma associata, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio e se possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 34 Tempo di viaggio

1. Qualora il personale dipendente dell'ente, si trovi nella necessità di svolgere prestazioni lavorative al di fuori della sede di servizio con l'utilizzo di un mezzo di trasporto, il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa (Missione).

Art. 35 Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Il telelavoro si caratterizza per la prestazione di lavoro che viene eseguita dal dipendente in qualsiasi luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della sede di lavoro, dove detta prestazione sia tecnicamente possibile, con il prevalente supporto di tecnologie che consentano il collegamento con l'Amministrazione ed eventualmente con gli utenti della stessa.
4. Attraverso l'istituto del telelavoro, l'Ente intende perseguire le seguenti finalità:
- a) introdurre modalità di organizzazione del lavoro volte a favorire una migliore

- conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale e di relazione;
- b) realizzare le economie di gestione derivanti dalla riduzione dei costi fissi di gestione delle sedi di lavoro e del lavoro in sede;
- c) dare la possibilità al dipendente che ne faccia richiesta o che sia disponibile a svolgere attività telelavorabili di prestare il proprio lavoro con modalità innovative e flessibili e, al tempo stesso, tali da salvaguardare comunque il sistema delle relazioni personali e collettive proprie del suo contesto lavorativo;
- d) sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;
- e) facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti in condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea.
5. Il Responsabile di Servizio, anche su iniziativa di uno o più dipendenti, può elaborare progetti di telelavoro che consentano la razionalizzazione dei servizi interessati al telelavoro dopo opportuna valutazione in merito alla realizzazione degli stessi.
6. Il dipendente interessato al telelavoro trasmette specifica richiesta scritta al proprio responsabile di direzione/servizio/etc che dopo opportuna valutazione potrà autorizzare il dipendente ad effettuare il telelavoro nell'ambito del progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.
8. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di telelavoro dandone specifica motivazione.
9. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il dirigente responsabile.
10. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente.
11. Qualora il personale interessato sia in numero superiore alle postazioni informatiche previste dal progetto avranno precedenza i lavoratori in possesso dei seguenti requisiti:
- problemi di salute (debitamente documentati)
 - figli in età scolare
 - distanza casa-lavoro.

Art. 36 **Buono pasto**

1. L'Amministrazione provvede a garantire al personale dipendente un buono pasto sostitutivo del servizio mensa al cui valore concorre l'Ente per la quota pari a 2/3, entro il limite massimo di € 7.00.
2. I dipendenti hanno titolo ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni previste dai vigenti CCRL e dal presente CCDI.
3. Qualora ne ricorrano i presupposti al dipendente sono riconosciuti due buoni pasto al giorno.
4. le parti concordano sulla piena applicabilità di quanto disposto dal Ministero dello Sviluppo Economico con decreto n. 122 del 7 giugno 2017.



DISPOSIZIONI FINALI

Art. 37 Disapplicazioni

1. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto, ai sensi dell'art. 72, c.1, del d.lgs. n. 165/2001, cessano di produrre effetti e sono quindi inapplicabili le disposizioni dei contratti collettivi decentrati integrativi, aziendali o territoriali, ovvero eventuali disposizioni regolamentari, degli enti cui il presente contratto si applica qualora in contrasto con quanto riportato nel presente CCDI.

Art. 38 Ferie

1. Le parti, ognuna per quanto di rispettiva competenza, si impegnano a sensibilizzare il personale affinché non sussistano o permangano condizioni di patologico ritardo nella fruizione delle ferie, rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, e a promuovere la definizione concordata di puntuali piani di rientro, in presenza di dette condizioni.

Art. 39 Norma finale

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro la cui applicazione è cogente e vincolante.
2. Copia del presente CCDI è distribuito a cura e spese dell'Ente ad ogni dipendente.



Scheda 1- COSTITUZIONE Fondo risorse STABILI (art. 31 CCRL 2016-2018)

FONDO RISORSE STABILI DIPENDENTI AL 31/12/2016			
Categoria	Importo annuo	Dipendenti al 31/12/2016	Totale
A	€ 917,00	1	€ ... 917,00
B	€ 1.016,00	10	€ .10.160,00
C	€ 1.177,00	15	€ ...17.655,00
D	€ 2.271,00	8	€ ...18.168,00
PLS	€ 1.012,00		€
PLA	€ 1.124,00	4	€ 4.496,00
PLB	€ 1.944,00	1	€ ...1.944,00
PLC	€ 2.235,00		€
Sommano			€ 53.340,00

FONDO RISORSE STABILI DIPENDENTI TRASFERITI 2016 E 2017			
Categoria	Importo annuo	Dipendenti trasferiti	Totale
A	€ 917,00		€
B	€ 1.016,00	-1	€ ... -1.016,00
C	€ 1.177,00	-3	€ ... -3.531,00
D	€ 2.271,00	-1	€ ...-2.271,00
PLS	€ 1.012,00		€
PLA	€ 1.124,00	-4	€ ... -4.496,00
PLB	€ 1.944,00	-1	€ ... -1.944,00
PLC	€ 2.235,00		€
Sommano			€ -13.258,00

FONDO RISORSE STABILI ANNO 2019	
Fondo risorse dipendenti	€ ...53.340,00
A detrarre risorse dipendenti trasferiti	€ -13.258,00
subtotale	€ ...40.082,00
RIA, maturato economico, assegni ad personam personale cessato	€ ... 1.499,42
TOTALE risorse stabili	€ 41.581,42

Scheda 2- COSTITUZIONE Fondo risorse VARIABILI (art. 31 CCRL 2016-2018)

FONDO RISORSE VARIABILI DIPENDENTI AL 31/12/2016			
Categoria	Importo annuo	Dipendenti al 31/12/2016	Totale
A	€ 1.000,00	1	€ ...1.000,00
B	€ 1.000,00	10	€ 10.000,00
C	€ 1.000,00	15	€ 15.000,00
D	€ 1.000,00	8	€ ...8.000,00
PLS	€ 1.000,00		€
PLA	€ 1.000,00	4	€ ...4.000,00
PLB	€ 1.000,00	1	€ ...1.000,00
PLC	€ 1.000,00		€
Sommano			€ ...39.000,00

FONDO RISORSE STABILI DIPENDENTI TRASFERITI 2016 E 2017			
Categoria	Importo annuo	Dipendenti trasferiti	Totale
A	€ 1.000,00		€
B	€ 1.000,00	-1	€ ...-1.000,00
C	€ 1.000,00	-3	€ ...-3.000,00
D	€ 1.000,00	-1	€ ...-1.000,00
PLS	€ 1.000,00		€
PLA	€ 1.000,00	-4	€ ...-4.000,00
PLB	€ 1.000,00	-1	€ ...-1.000,00
PLC	€ 1.000,00		€
Sommano			€ -10.000,00

FONDO RISORSE VARIABILI ANNO 2019	
Fondo risorse dipendenti	€ ...39.000,00
A detrarre risorse dipendenti trasferiti	€ -10.000,00
subtotale	€ 29.000,00
Economie anni precedenti	€
Personale a tempo determinato in servizio da 6 mesi	€
Risparmi da piani di razionalizzazione	€
Incremento da altre disposizioni normative e legislative	€
TOTALE risorse variabili	€

REGOLAMENTO INCENTIVI GESTIONE ENTRATE
(Articolo 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145)

INDICE

Articolo 1 – Oggetto del Regolamento.....	1
Articolo 2 – Costituzione del Fondo.....	1
Articolo 3 – Destinazione del Fondo.....	1
Articolo 4 – Trattamento accessorio.....	2
Articolo 5 – Entrata in vigore	2

Articolo 1 – Oggetto del Regolamento

1. Il presente Regolamento è adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di potenziare le risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate ed al fine di disciplinare le modalità di riconoscimento del trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale.

Articolo 2 – Costituzione del Fondo

1. Per il raggiungimento degli obiettivi previsti nell'articolo 1 del presente Regolamento è istituito apposito Fondo incentivante.

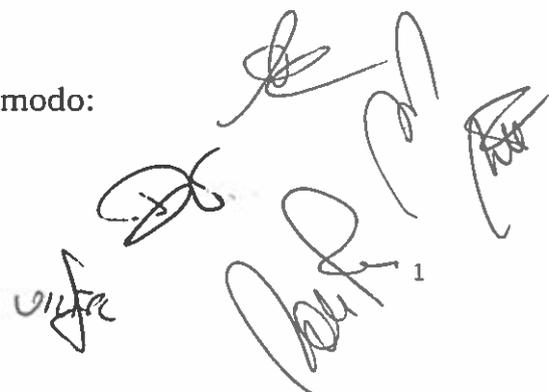
2. Il Fondo incentivante è alimentato dalle seguenti fonti di entrate riscosse nell'anno precedente a quelle di riferimento, così come risultanti dal conto consuntivo approvato:

- a) il 5% delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento Imu, Tari, indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento.

3. Ferme restando le modalità di alimentazione del Fondo, in sede di predisposizione del bilancio di previsione si tiene conto delle riscossioni, da calcolarsi con la percentuale di cui al comma precedente, realizzate nell'anno precedente a quello in cui è predisposto il bilancio di previsione. In alternativa, la stima delle risorse che alimenteranno il Fondo può essere operata sulla base degli importi relativi al recupero dell'evasione Imu, Tari iscritti nel bilancio di previsione precedente a quello di costituzione del Fondo. La quantificazione definitiva delle risorse confluite nel Fondo si determina con riferimento alle riscossioni di cui al comma precedente certificate nel bilancio consuntivo approvato nell'anno di riferimento.

Articolo 3 – Destinazione del Fondo

1. Il Fondo incentivante viene ripartito nel seguente modo:



10% del 5% da destinare al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate;
90% del 5% da destinare al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente.

Articolo 4 – Trattamento accessorio

1. Le risorse confluite nel Fondo, al netto delle risorse necessarie al potenziamento delle risorse strumentali, sono ripartite tra il personale impiegato nella riscossione delle entrate comunali, privilegiando gli obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali e la partecipazione all'accertamento dell'evasione dei tributi erariali.

2. Con apposita determinazione il Responsabile dell'area provvederà alla quantificazione e ripartizione delle somme spettanti ai dipendenti coinvolti nelle succitata attività.

3. La quota del Fondo destinata al trattamento economico accessorio si considera al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione ed è erogata in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

4. La quota da attribuire ad ogni dipendente, compresi gli incaricati di posizione organizzativa, non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente.

5. Eventuali quote del Fondo non utilizzate per il potenziamento delle risorse strumentali e non distribuite ai dipendenti, rappresentano economie di spesa dell'anno di riferimento e non possono essere riportate al successivo esercizio.

Articolo 5 – Entrata in vigore

1. Il presente Regolamento entra in vigore lo stesso giorno della sua approvazione.



ENTE : COMUNE DI MANZANO
Anno: 2019

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA DEL PERSONALE DEL COMPARTO Art. 32 CCRL

RISORSE STABILI (che finanzieranno le progressioni economiche all'interno delle categorie e residualmente la parte variabile)

Costituzione in base ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio

Situazione al 31/12/2016	N. Unità a tempo INDETERMINATO	Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente - risorse stabili	
	1	A	917,00	917,00
	10	B	1.016,00	10.160,00
	15	C	1.177,00	17.655,00
	8	D	2.271,00	18.168,00
		PLS	1.012,00	0,00
	4	PLA	1.124,00	4.496,00
	1	PLB	1.944,00	1.944,00
		PLC	2.235,00	0,00
		FA	1.092,00	0,00
		FB	1.177,00	0,00
		FC	2.271,00	0,00
	39			53.340,00

Incrementi di cui all'art. 32 comma 3

d) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità, al maturato economico in godimento, e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale in servizio, compresa la quota di 13 mensilità: l'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.

	1.499,42
	1.499,42

Incrementi di cui all'art. 32 comma 8

Gli enti che a decorrere dal 1° gennaio 2017 abbiano incrementato in maniera stabile le dotazioni organiche, o che le incrementino in vigore del presente contratto, aumentano le risorse stabili del fondo, determinate ai sensi del presente articolo, per una quota calcolata applicando i parametri di cui al comma 1 al corrispondente ulteriore numero di unità

Data	N. Unità a tempo INDETERMINATO	Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente - risorse stabili	
		A	917,00	0,00
		B	1.016,00	0,00
		C	1.177,00	0,00
		D	2.271,00	0,00
		PLS	1.012,00	0,00
		PLA	1.124,00	0,00
		PLB	1.944,00	0,00
		PLC	2.235,00	0,00
		FA	1.092,00	0,00
		FB	1.177,00	0,00
		FC	2.271,00	0,00
	0			0,00

Trasferimento di personale - art. 32 comma 9 e 10

Ogni qualvolta si operi un trasferimento di personale, tra enti del comparto, in attuazione dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001, l'ente cedente e quello cessionario, nella costituzione dei fondi, rispettivamente riducono e incrementano gli stessi per una quota di risorse stabili e variabili determinate ai sensi del comma 1 in relazione alle unità di personale trasferito.

Data del trasferimento	N. Unità a tempo INDETERMINATO	Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente - risorse stabili	
		A	917,00	0,00
	-1,00	B	1.016,00	-1.016,00
	-3,00	C	1.177,00	-3.531,00
	-1,00	D	2.271,00	-2.271,00
		PLS	1.012,00	0,00
	-4,00	PLA	1.124,00	-4.496,00
	1,00	PLB	1.944,00	1.944,00
		PLC	2.235,00	0,00
		FA	1.092,00	0,00
		FB	1.177,00	0,00
		FC	2.271,00	0,00
	-10,00			-13.258,00

TOTALE RISORSE STABILI

41.581,42

RISORSE VARIABILI (che finanzieranno la produttività del personale)

Costituzione in base al dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio

Situazione al 31/12/2016	N. Unità a tempo INDETERMINATO	Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente - risorse VARIABILI	
	1	A	1.000,00	1.000,00
	10	B	1.000,00	10.000,00
	15	C	1.000,00	15.000,00
	8	D	1.000,00	8.000,00
	0	PLS	1.000,00	0,00
	4	PLA	1.000,00	4.000,00
	1	PLB	1.000,00	1.000,00
	0	PLC	1.000,00	0,00
	0	FA	1.000,00	0,00
	0	FB	1.000,00	0,00
	0	FC	1.000,00	0,00
	39			39.000,00

Incrementi di cui all'art. 32 comma 3

a) dalle risorse derivanti da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni

				0,00
--	--	--	--	------

b) dalle economie accertate sul fondo dell'anno precedente al netto delle risorse non distribuite per mancato raggiungimento degli obiettivi di performance, che rimangono nella disponibilità delle risorse variabili, indipendentemente dalla loro provenienza

--	--	--	--	--

c) limitatamente alle risorse variabili per una quota determinata ai sensi del comma 1 e relativa tabella, in proporzione

alle unità di personale con contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari ad almeno 6 mesi

Data del trasferimento	N. Unità a tempo DETERMINATO (>= 6 mesi)	Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente - risorse VARIABILI	
		A	1.000,00	0,00
		B	1.000,00	0,00
		C	1.000,00	0,00
		D	1.000,00	0,00
		PLS	1.000,00	0,00
		PLA	1.000,00	0,00
		PLB	1.000,00	0,00
		PLC	1.000,00	0,00
		FA	1.000,00	0,00
		FB	1.000,00	0,00
		FC	1.000,00	0,00
				0,00

Trasferimento di personale - art. 31 comma 9 e 10

Ogni qualvolta si operi un trasferimento di personale, tra enti del comparto, in situazione dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001, l'ente cedente e quelloessionario, nella costituzione dei fondi, rispettivamente riducono e incrementano gli stessi per una quota di risorse stabili e variabili determinate ai sensi del comma 1 in relazione alle unità di personale trasferito.

Data del trasferimento	N. Unità a tempo INDETERMINATO	Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente - risorse VARIABILI	
00/01/1900	0	A	1.000,00	0,00
	-1	B	1.000,00	-1.000,00
	-3	C	1.000,00	-3.000,00
	-1	D	1.000,00	-1.000,00
	0	PLS	1.000,00	0,00
	-4	PLA	1.000,00	-4.000,00
	-1	PLB	1.000,00	-1.000,00
	0	PLC	1.000,00	0,00
	0	FA	1.000,00	0,00
	0	FB	1.000,00	0,00
	0	FC	1.000,00	0,00
	-10			-10.000,00

TOTALE RISORSE VARIABILI **29.000,00**

TOTALE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA **70.581,42**