



COMUNE DI MELICUCCO

(REGGIO CALABRIA)

IPOTESI

DI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL

COMUNE DI MELICUCCO

Parte normativa/economica 2018

L'anno duemiladiciotto addì 22 del mese di novembre alle ore 12.10 e seguenti, a seguito della convocazione disposta in data 8.11.2018 prot. n. 10407 si e' riunita la delegazione trattante nelle seguenti persone

DELEGAZIONE TRATTANTE PARTE PUBBLICA
<i>Avv. Giuseppe Cleri, Segretario Comunale Presidente</i>
<i>D.ssa Giancotta Anna , Responsabile Servizio</i>
R.S.U. AZIENDALE
<i>Redi Domenico</i>
<i>Tedesco Concetta</i>
<i>Scattarreggia Nevio</i>
<i>Amaro Michela</i>
ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI
CISL FP Falcone Giuseppe CSA Antonino Pettè

Parte pubblica provvede ad illustrare l'ipotesi di CCDI 2018. Si allega l'ipotesi di CCDI 2018 comprensiva della Preintesa dell'accordo economico 2018 .

La OOSS e le RSU chiedono di valutare la possibilità di finanziare le progressioni economiche orizzontali.

Il Segretario Comunale si impegna a sottoporre alla A.C. tale richiesta, sulla quale la stessa A.C. dovrà dare specifico indirizzo relativo al CCDI 2019.

La OOSS e le RSU sollecitano la riunione per il CCDI 2019 entro i primi mesi del 2019.

Alle ore 13.10 termina l'incontro. Visto , letto e sottoscritto dagli intervenuti.

DELEGAZIONE TRATTANTE PARTE PUBBLICA	DATA	FIRMA
<i>Avv. Giuseppe Cleri, Segretario Comunale Presidente</i>	22/11/2018	<i>F.to Giuseppe Cleri</i>
<i>D.ssa Giancotta Anna , Responsabile Servizio</i>	22/11/2018	<i>F.to Giancotta Anna</i>
R.S.U. AZIENDALE		FIRMA
<i>Redi Domenico</i>	22/11/2018	<i>F.to Redi Domenico</i>
<i>Tedesco Concetta</i>	22/11/2018	<i>F.to Tedesco Concetta</i>
<i>Scattarreggia Nevio</i>	22/11/2018	<i>F.to Scattarreggia Nevio</i>
<i>Amaro Michela</i>	22/11/2018	<i>F.to Amaro Michela</i>
ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI		FIRMA
CISL FP Falcone Giuseppe	22/11/2018	<i>F.to Falcone Giuseppe</i>
CSA Antonino Pettè	22/11/2018	<i>F.to Antonino Pettè</i>

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI
MELICUCCO**

TITOLO I - PARTE NORMATIVA

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - , part time e tempo pieno,ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale
2. Esso ha validità annuale ed i suoi effetti decorrono dal 01/01/2018 al 31/12/2018, fatto salvo per gli istituti relativi all'ordinamento professionale.
3. 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.

Art. 2

Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

1. Le parti danno atto che essendo i nuovi istituti previsti dall'art. 68 del CCNL 21.5.2018 troveranno applicazione nel prossimo anno. Per il 2018 trovano applicazione gli istituti contrattuali indicati al comma 2.
2. Le risorse rese disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) Indennità di maneggio valori
 - b) Indennità di reperibilità
 - c) Indennità di rischio
 - d) Indennità di disagio
 - e) Indennità per specifiche responsabilità (art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004)
 - f) Indennità per particolari e specifiche responsabilità (art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004)
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL 16 - 18 ;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - i) conseguimento degli obiettivi dell'ente (art. 67, c. 5, ccnl 21.5.2018)

Art. 3

Risorse stabili

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. I compensi del trattamento accessorio spettano solo per l'effettiva presenza in servizio. L'ARAN , per casi analoghi, ha sostenuto, che: "In quella stessa sede (contrattazione decentrata), le parti procedono, autonomamente, all'individuazione anche delle condizioni e delle modalità di erogazione del suddetto compenso, anche sotto il profilo della eventuale decurtazione in caso di assenza dal servizio, qualunque sia la tipologia della stessa, tenendo conto delle caratteristiche specifiche e delle finalità della stessa, dato che il CCNL non fornisce alcuna indicazione o prescrizione delle modalità di corresponsione". (RAL_1569) "Sotto un profilo di carattere generale, non ostano alla decurtazione di tale compenso la natura e le caratteristiche dello stesso; infatti, è indubbio, che per effetto delle assenze, il lavoratore rende comunque una prestazione ridotta e, conseguentemente, diminuisce anche la quantità delle attività che giustificano l'erogazione del

- compenso. In sostanza, si ritiene che sussiste sempre uno stretto legame tra tempo di lavoro, attività lavorativa e quantificazione dell'emolumento ad essa connesso." (RAL_1321).
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
 5. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile/datore di lavoro.
 6. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
 7. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
 8. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
 9. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile
 10. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 4

Indennità di maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera; i beneficiari dell'indennità di maneggio valori solo ed esclusivamente in quei dipendenti che, ordinariamente, senza interruzioni e, quindi, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare tale servizio. Per l'anno 2018 i giorni di servizio sono indicati in duecentocinquanta.
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa; l'incentivo può essere corrisposto per le sole giornate di effettiva esposizione al rischio; ciò significa che devono essere escluse non solo le giornate di assenza o di non lavoro (sabato e domenica) ma anche le eventuali altre giornate (es. ferie, permessi, ecc.) in cui il lavoratore non sia impegnato nel maneggio di valori (*ARAN Possibili contenuti di un contratto decentrato integrativo, Marzo 2013*).
3. La liquidazione delle competenze, pari Euro 1,00 (uno/00 euro) al giorno, è disposta dal Servizio su certificazione del Responsabile.
4. Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:
 - Economo (n. 1 addetto);
 - Ufficio demografico (n. 1 addetto);
 - Ufficio P.M. (n. 1 addetto);

Art. 5

Indennità di Reperibilità

1. Tale indennità, nei limiti di spesa previsti nell'accordo economico (euro cinquecento a persona), è:
 - corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato; in ogni caso la spesa massima annuale non può essere superiore, individualmente, a euro cento;
 - non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
 - se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.
 - ad oggi l'Ufficio di pronto intervento individuato dall'Ente nel quale è istituito il servizio di pronta reperibilità è l'Ufficio dello Stato Civile, l'Ufficio di Polizia Municipale e il servizio di manutenzione. Il personale interessato è individuato in una unità per lo Stato Civile, una unità per il servizio di P.M. e una unità per il servizio di manutenzione.
 - Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Art. 6

Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono, in maniera prevalente, prestazioni di lavoro che comportano *continua e diretta* esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile di € 24,00 (ventiquattro) mensile, per dodici mensilità.
2. L'individuazione degli aventi diritto è di competenza del Responsabile di Servizio che la formalizza a seguito della valutazione dell'effettivo ricorrere dei presupposti previsti dal CCNL e dei fattori di rischio di seguito elencati :
 - attività effettuata in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute determinate dall'utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa);
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
3. A seguito dell'individuazione dei Responsabili di Servizio l'erogazione dell'indennità avviene annualmente.
4. L'indennità di rischio può essere erogata, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa. Si esclude, quindi, che essa possa essere erogata forfettariamente, prescindendo da questo criterio (nel senso che venga pagata sempre su base mensile prescindendo dalla considerazione di eventuali giorni di assenza del dipendente). (*ARAN Possibili contenuti di un contratto decentrato integrativo, Marzo 2013*).

Art. 7

Indennità di disagio

1. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione e formalizzazione degli aventi diritto è di competenza del Responsabile di Servizio.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico, nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
3. A seguito dell'individuazione dei Responsabili di Servizio l'erogazione dell'indennità avviene annualmente.
4. L'indennità di disagio, può essere erogata, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa. Conseguentemente essa non potrà essere riconosciuta in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale. Pertanto, l'importo dell'indennità di disagio deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc) *ARAN Possibili contenuti di un contratto decentrato integrativo, Marzo 2013*
5. Pertanto, poiché il disagio è sicuramente una condizione di lavoro meno gravosa del rischio, sembra razionale affermare che il valore mensile della indennità di disagio debba essere inferiore a quella del rischio. Le parti danno atto che l'importo da erogare a titolo di indennità di disagio è pari ad un sesto dell'importo fissato per l'indennità di rischio.

Art. 8

Indennità per specifiche responsabilità

(*art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004*)

1. Per le specifiche responsabilità del personale di categoria B, C e D formalmente investito è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 244,00.
2. Le parti, al fine di evitare attribuzioni di responsabilità che non tengono conto dei consueti criteri di ragionevolezza, correttezza e buona fede, concordano nel ritenere che le specifiche responsabilità di lavoro

che si intendono incentivare devono riguardare attività, obiettivi e compiti non genericamente riferiti a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni e sulla base dei seguenti criteri applicativi:

- la responsabilità deve essere attribuita con provvedimento scritto del Sindaco e/o della Giunta Comunale e/o del Responsabile di Posizione Organizzativa (es *referente trasparenza, incaricato della pubblicazione albo pretorio on line*);
- nel caso di attribuzioni di Responsabilità di durata inferiore all'anno il compenso annuale spettante è proporzionato alla durata annuale della Responsabilità con proporzionamento ed arrotondamento mensile (es. 4 mesi e 15gg. = 4 mesi; 4 mesi e 16 gg. = 5 mesi);
- i compensi di cui sopra non sono tra loro cumulabili. Nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore. Gli importi predetti sono riferiti a personale a tempo pieno, di conseguenza sono da rapportare alle percentuali di part-time per il personale ad orario ridotto.
- non compete agli incaricati di posizione organizzativa o alta professionalità che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;
- le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente in un'unica soluzione, a consuntivo.

Art. 9

Indennità per particolari e specifiche responsabilità

(art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004)

1. Sono individuate le seguenti tipologie di responsabilità relative a specifiche posizioni di lavoro al seguente personale
 - che svolge funzioni di responsabilità nell'ambito dell'ufficio di competenza, con istruttoria di tutti i procedimenti dell'ufficio, nonché responsabilità dell'istruttoria e di ogni altro adempimento dei procedimenti amministrativi di struttura formalmente individuata.
2. Nell'attribuzione dei compensi sopra indicati si deve tenere conto dei seguenti criteri applicativi:
 - la responsabilità deve essere attribuita con provvedimento scritto del Sindaco, o della Giunta Comunale o del Responsabile di Posizione Organizzativa;
 - il dipendente è nominato Responsabile del procedimento al quale, con provvedimento scritto, il Responsabile del Servizio ha attribuito la/e tipologia/e di responsabilità;
3. I compensi per l'indennità di cui sopra vengono stabiliti nella misura di € 800,00 per la Categoria B; €1.000,00 per la categoria C.
4. Il compenso spettante è erogato annualmente a consuntivo nell'anno successivo a quello cui si riferisce. nel caso di attribuzioni di responsabilità di durata inferiore all'anno il compenso annuale spettante è proporzionato alla durata annuale della Responsabilità con proporzionamento ed arrotondamento mensile (es. 4 mesi e 15gg. = 4 mesi; 4 mesi e 16 gg. = 5 mesi);
5. L'indennità non cumulabile con l'indennità per le specifiche responsabilità del personale di cui all'art.17, comma 2 lettera i), del CCNL 01.04.1999: in tal caso va attribuita al dipendente la somma di maggior favore. L'indennità non è inoltre cumulabile con le indennità e i compensi percepiti dal personale che beneficia delle risorse variabili collegate a progetti di miglioramento di cui all'art. 67 c. 5 lett. b CCNL 21.5.2018 (ex 15 comma 5 del CCNL)

Art. 10

Risorse decentrate e variabili

CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)

Presso questo Ente sono stati attivati nuovi processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, comportanti un aumento delle prestazioni del personale in servizio, con particolare riferimento allo Sportello Unico delle Attività Produttive.

Il servizio di Sportello Unico delle Attività Produttive – Attività produttive commerciali è svolto dal Comune di Melicucco anche per conto di altri comuni (Anoia, Cinquefrondi, Feroletto della Chiesa, Giffone, Maropati, San Giorgio Morgeto, San Procopio); nel 2018 si è aggregato il comune di Laureana di Borrello.

Il progetto per l'ampliamento e il miglioramento dei servizi, che coinvolge personale interno (una unità di categoria B e del Responsabile dei servizi) e che ha interessato lo Sportello Unico delle Attività Produttive, offre il servizio di front office informativo, di consulenza sulla documentazione e domanda, di back office per la gestione di endoprocedimenti e attività di verifica, di interlocuzione con i tecnici e professionisti, oltre le funzioni di attività di promozione del servizio, di percorsi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure.

Tale progetto costituisce un miglioramento e un ampliamento nonché il mantenimento dei servizi esistenti e, pertanto, rientra nelle previsioni di cui all'art. 67 comma 5 lett b (ex 15 comma 5 del CCNL 1/04/99); si tratta di maggiori servizi che vengono garantiti dal personale già presente nell'ente per rispondere a nuove esigenze dei cittadini e valutate positivamente.

Il progetto di miglioramento dei servizi, comporta quale obiettivo da conseguire risultati "sfidanti", importanti, ad alta visibilità esterna o interna; il personale interno ha un ruolo importante nel conseguimento del risultato; si tratta di risultati ad alta intensità di lavoro", che si possono ottenere grazie ad un maggiore impegno del personale impiegato e a maggiore disponibilità.

Il progetto di miglioramento dei servizi, comporta standard di risultato: un ritorno dell'investimento ovvero un innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi prestati dall'ente, che si traduce in un beneficio per l'utenza esterna/interna; l'investimento sull'organizzazione è realizzato in funzione di un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, concreto, tangibile e verificabile: minori tempi di attesa per una prestazione o per la conclusione di un procedimento; arricchimento del servizio, con la previsione di ulteriori facilitazioni e utilità per l'utente; i bisogni degli utenti a cui i servizi intendono dare risposta sono quelli di fornire il servizio non solo all'utenza residente nel territorio ma anche dell'hinterland.

L'erogazione delle risorse è sottoposta al raggiungimento degli obiettivi prefissati. La effettiva erogazione delle risorse, pertanto, potrà avvenire solo a consuntivo.

Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5 del CCNL 21.05.2018 lett. b), per il conseguimento degli obiettivi progettuali relativi al servizio di Sportello Unico delle Attività Produttive – Attività produttive commerciali, svolto dal Comune di Melicucco anche per conto di altri comuni (Anoia, Cinquefrondi, Feroletto della Chiesa, Giffone, Maropati, San Giorgio Morgeto, San Procopio, Laureana di Borrello), definiti nello strumento di programmazione della gestione approvato dalla Conferenza dei Sindaci stipulanti la Convenzione per la gestione associata, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, sono stanziati nella misura di € 8.511,25, la cui entrata in bilancio è garantita dalle prestazioni dello Sportello Unico delle Attività Produttive, svolto dal Comune di Melicucco – Capofila.

La somma che l'ente a tal fine destina, ai sensi dell'art. 67, comma 5 del CCNL 21.05.2018 lett. b), è data da una quota della sola componente variabile a carico delle utenze. Per come previsto dalla convenzione per la gestione associata della SUAP, infatti, le entrate sono costituite da una quota a carico dei singoli enti (Quota A), diversificata tra gli stessi enti, e dalla tariffa a carico dell'utenza, che consta di una componente fissa uguale per tutti gli utenti (Quota B) e di una componente variabile (Quota C). Le risorse che finanziano gli obiettivi dell'Ente, pertanto, derivano esclusivamente dalla componente variabile (Quota C). Tale quota è ripartita per l'ottanta per cento delle quote annuali corrisposte dai comuni associati, tra il personale che svolge attività lavorativa (ufficio SUAP); in favore del personale svolgente l'attività di istruttoria amministrativa può essere corrisposta nella misura massima stanziata per le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5 del CCNL 21.05.2018 lett. b). Tale posta compensa tutte le attività svolte, e quindi assorbe tutto il trattamento accessorio, ivi comprese le indennità di cui all'art.17, comma 2 lettera i) e lettera f), del CCNL 01.04.1999 (ora Indennità per specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies comma 1 CCNL 21,5,2018).

MESSI NOTIFICATORI (ART. 54, CCNL 14.9.2000)

L'art. 54 del CCNL 14 settembre 2000, prevede che i Comuni sono tenuti a verificare le condizioni finanziarie della destinazione ai messi che hanno operato la notificazione di "una quota parte" del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria di cui all'art.15 del CCNL dell'1.04.1999, non potendosi risolvere in un mero travaso dello stesso, quota parte che può essere riconosciuta solo a titolo di produttività e previa disciplina in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Al fine di dare attuazione alla disposizione relativa al trattamento economico accessorio dei messi notificatori (art. 54), tenuto conto delle condizioni finanziarie della destinazione ai messi di "una quota parte" del rimborso in questione, è riconosciuta a titolo di produttività per il personale interessato la percentuale dell'ottanta per cento dell'effettivo riscosso.

COMPENSI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE

Per i compensi derivanti da norme di legge, l'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a: indagini statistiche; funzioni tecniche; avvocatura. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

TITOLO II - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 11

Criteri di conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato: lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito con decreto sindacale.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono fino alla scadenza del termine precedente fissato e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL 2016-2018.
4. Il Sindaco, con propri atti, conferisce gli incarichi delle Posizioni Organizzative e decreta l'attribuzione delle funzioni di responsabile dei servizi, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale di cui all'art.13 del CCNL 21.05.2018.
5. Gli incarichi sono conferiti, di norma, per un periodo di mesi 12, rinnovabili annualmente sino ad un massimo non superiore alla durata del mandato del Sindaco che li ha disposti e possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
6. Può procedersi ad incarico per periodi inferiori a quanto previsto dal precedente comma per esigenze organizzative o necessità di riallineamento all'annualità finanziaria e programmatica in corso ovvero allorquando sia necessario e/o opportuno fissare un periodo più breve in funzione di specifici obiettivi da conseguire, la cui valutazione rappresenta, per l'A.C., un obiettivo strategico rilevante.
7. La revoca o la cessazione dell'incarico comportano la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione e di risultato. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.
8. L'orario di lavoro dovrà corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e, comunque, essere adeguato al buon andamento dei servizi comunali.
9. Il dipendente titolare di posizione organizzativa deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto contrattualmente ed organizzare il proprio tempo di lavoro, anche mediante ore aggiuntive necessarie rispetto al minimo d'obbligo, correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, anche su specifica richiesta del Sindaco o del Segretario comunale, in relazione agli obiettivi e piani di lavoro da realizzare.
10. Le ore aggiuntive prestate non danno luogo a compensi di lavoro straordinario o a recuperi in termini di ore libere, salvo quanto specificatamente previsto da norme contrattuali.

Art. 12

Retribuzione di posizione

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 12.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.
3. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate.
4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo.
5. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore spetterà una maggiorazione dell'importo dell'indennità di posizione graduata sulla base dell'ulteriore incarico ad interim attribuito così come segue: ulteriore incarico di posizione organizzativa: +5% per ogni mese di incarico.

Art. 13

Criteria per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della indennità di posizione

Nell'attribuzione dell'indennità di posizione l'Ente si tiene conto della complessità delle funzioni principali gestite dall'Ente nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative gestionali connesse.

La funzione è determinata sulla base del funzionigramma approvato dalla Giunta Comunale; in esso vengono definite le funzioni principali gestite dall'Ente e il numero delle stesse.

La graduazione della *complessità* delle funzioni principali gestite dall'Ente avviene secondo i parametri seguenti:

- a) Trasversalità
- b) Professionalità
- c) Articolazione di Struttura
- d) Variabilità dell'assetto normativo
- e) Rilevanza esterna (ad es. procedure ad evidenza pubblica espletate, ecc.)

Ciascuno dei parametri suindicati viene valutato con una scala da 1 a 5, secondo le seguenti modalità:

Trasversalità	Valutazione
Occasionale	1
Limitata	2
Frequentemente con alcune strutture	3
Ordinariamente con alcune strutture	4
Ordinariamente con tutte le strutture	5

Professionalità	Valutazione
Competenze di tipo meramente adempimentale	1
Competenze di tipo generico	2
Competenze specifiche	3
Competenze eterogenee	4
Competenze eterogenee e con specifiche responsabilità	5

Articolazione di Struttura	Valutazione
Più di n.1 collaboratori	1
N.1 collaboratore	2
Nessun collaboratore	3
Nessun collaboratore ma ausilio di altri settori	4
Nessun collaboratore ma ausilio di professionisti esterni	5

Variabilità dell'assetto normativo	Valutazione
Certezza e stabilità normativa	1
Ordinaria variabilità normativa	2
Frequente variabilità normativa	3
Elevata variabilità normativa	4
Elevata variabilità normativa con necessità di costante aggiornamento anche dei collaboratori	5

Rilevanza esterna	Valutazione
Raramente	1
Occasionale	2
Limitata	3
Frequente	4
Ordinaria	5

La graduazione della *rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali* avviene secondo i parametri seguenti:

Rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali	Valutazione (sono ammessi valori frazionari)
Bassissima	1
Bassa	2
Media	3
Alta	4
Altissima	5

Per la graduazione delle posizioni organizzative si procede come segue:

- a. La valorizzazione della funzione è data dalla moltiplicazione dei coefficienti (*complessità x rilevanza*)
- b. Si procede alla somma del totale del valore delle singole funzioni (X);
- c. Si determina il coefficiente (Z) rapportando il totale del valore delle singole funzioni (X) con il totale delle somme a disposizione per le posizioni organizzative (Y)
- d. il coefficiente (Z) così determinato verrà moltiplicato per il valore della singola funzione e si ottiene il valore della funzione singola
- e. si sommano le funzioni facenti capo ad ogni area per come definite col PEG o atto equivalente approvato dalla Giunta Comunale

Art. 14

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. È destinato alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste.
2. Nell'attribuzione dell'indennità di risultato l'Ente terrà conto dei seguenti criteri:
 - si determina la quota complessiva destinata alla erogazione della retribuzione di risultato di tutte le posizioni organizzative previste (15% delle risorse)
 - si procede dividendo tale somma (risorse) per la somma della percentuale di risultato conseguita dall'insieme delle PO (totale valutazioni). Si moltiplica quindi l'importo ottenuto per il risultato conseguito da ciascun titolare di PO ottenendo così l'importo della relativa indennità di risultato.
3. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore spetterà una maggiorazione dell'importo dell'indennità di posizione graduata sulla base dell'ulteriore incarico ad interim attribuito così come segue: ulteriore incarico di posizione organizzativa: +5% per ogni mese di incarico
4. In merito alla correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018) assumono rilievo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
 - c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
 - d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
 - e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").
5. Viene stabilita una percentuale di abbattimento dell'indennità di risultato distinta per scaglioni come di seguito riportato, con riferimento agli incentivi di legge indicati all'art 14 comma 4 lettere da a) ad e) del presente contratto:

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

Art. 15

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
 - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
 - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
 - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

TITOLO III - BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 16

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. E' confermato l'istituto della flessibilità dell'orario di lavoro, stabilendo che la stessa flessibilità è limitata a 30 minuti all'inizio e alla fine dell'orario di lavoro.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il datore di lavoro.
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 impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
5. L'orario flessibile si applica ai dipendenti inquadrati nelle aree professionali A, B, B3, C, D di cui al vigente C.C.N.L., con esclusione dei dipendenti che svolgono mansioni per le quali l'orario flessibile non può trovare applicazione pratica ed in particolare:
 - Personale che osserva turni
 - Autisti
 - Personale che osserva orari particolari (es. permessi per allattamento, per legge 104/1992, per legge 53/2000, per decreto legislativo 151/2001).

Art. 17

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 personale coinvolto nel progetto di telelavoro non può superare il 10% dell'organico impegnato nei servizi
4. Il dipendente interessato al telelavoro trasmette specifica richiesta scritta al proprio responsabile che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.

5. Nel caso di superamento del tetto di cui al comma 3 del personale autorizzato, accederanno al progetto di telelavoro i lavoratori secondo la seguente graduatoria: personale con figli minori, anzianità anagrafica.
6. Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di telelavoro dandone specifica motivazione.
7. 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.
8. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente

Art. 18

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante 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 allo stesso competono, ogni anno trentasei ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;
 - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - coinvolgimento e formazione del rappresentante 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 responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione 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. n. 81/2008

Art. 19

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 10 %, in presenza di situazioni di sotto organico facendo riferimento ai parametri di deficitarietà strutturale e a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 20

Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio*.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 36 ore.

Art. 21

Servizi minimi essenziali

1. L'Ente nel rispetto del diritto allo sciopero, in occasione dello stesso, individua i dipendenti esonerato dall'effettuazione dello stesso. Tale elenco è comunicato alle OOSS e RSU. Il personale necessario a garantire i servizi pubblici essenziali sono individuati:
 - i. Ufficio tecnico n. 1 unità Cat. B o D
 - ii. Ufficio protezione civile
 - iii. Ufficio stato civile: n. 1 cat. B o C
 - iv. Ufficio P.M. n. 1 unità
 - v. Ufficio Ragioneria: n. 1 Unità

Art. 22

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal

fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico e salvo diversa indicazione delle parti.

4. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, organizzazioni sindacali, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

Art. 23

Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale debitamente motivata, dal parte del responsabile dell'area ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie e non prevedibile e non programmabili.

Il limite massimo individuale di lavoro straordinario può essere elevato solo in caso di presenza di disponibilità finanziarie, certificate dall'organi di revisione, e comunque nel rispetto dei limiti posti alla spesa del personale.

Art. 24

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale

Il Nucleo di valutazione, sulla base del sistema di valutazione, valuterà la performance organizzativa dei servizi dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro l'anno in cui viene effettuata la valutazione.

Il Nucleo di valutazione, inoltre, sulla base del sistema di valutazione, valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere prontamente comunicati al personale interessato.

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate (per un numero massimo di 2), secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza.

La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile dell'area alla quale il dipendente è assegnato, in base al PEG o atto equivalente. Il compenso è parametrato al punteggio conseguito e riportato nella scheda di valutazione di cui al Regolamento sulla performance.



COMUNE DI MELICUCCO

(REGGIO CALABRIA)

PREINTESA DELL'ACCORDO ECONOMICO 2018 RELATIVO AL PERSONALE DEL COMUNE DI MELICUCCO

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente Accordo Decentrato per la ripartizione e destinazione delle Risorse Decentrate - parte economica, ha per oggetto il finanziamento per l'anno 2018 di tutti gli istituti contrattuali inerenti il salario accessorio di tutto il personale dipendente del **Comune di MELICUCCO** secondo la disciplina contrattuale di livello nazionale vigente e del relativo CCDI. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Il presente Accordo Decentrato ha efficacia dall'1/1/2018 al 31/12/2018, fatto salvo per la parte relativa all'ordinamento professionale, che produce effetti fino all'adozione di diversa disciplina.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art 2

Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 21 maggio 2018

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dall'art. 67 del CCNL del 21.5.2018 e nel rispetto delle disposizioni di legge.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile del settore competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Il fondo per l'anno 2018 disponibile e spendibile per la contrattazione, dopo aver applicato le decurtazioni di cui al comma 2, art. 9, D.L. 78/2010, il consolidamento della decurtazione degli anni precedenti, detratta la spesa per le PEO e l'Indennità di Comparto e la riclassificazione dei VV.UU, il cd differenziale, è il seguente:

- (risorse stabili): anno 2018 : € 12.206,06
- (risorse variabili vincolate per legge) anno 2018 : €11.011,25 di cui €2.000 non soggette a limitazioni

Art. 3

Fondo risorse decentrate: utilizzo

Il finanziamento degli istituti contrattuali, secondo la disciplina prevista dai CCNL di comparto e/o dal contratto collettivo decentrato integrativo 2018 è il seguente:

ISTITUTO CONTRATTUALE DA FINANZIARE	ART. CCNL / DISPOS. LEGISLATIVE	RISORSE DECENTRATE DESTINATE
Indennità di maneggio valori	Art. 17 comma 2 lett. d) CCNL 1.4.1999	€ 750,00
Indennità di reperibilità	Art. 23 CCNL 14.9.2000	€ 1.500,00
Indennità di rischio	Art. 36 CCNL 14.9.2000	€2.984,00
Indennità di disagio	Art. 17 comma 2 lett. e) CCNL 1.4.1999	€ 565,33
Indennità per specifiche responsabilità	Art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004	€406,67
Indennità per particolari e specifiche responsabilità	Art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004	€ 6.000,00
	TOTALE RISORSE STABILI	€12.206,00

ISTITUTO CONTRATTUALE DA FINANZIARE	ART. CCNL / DISPOS. LEGISLATIVE	RISORSE DECENTRATE DESTINATE
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	(ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018) Art. 113 Dlg 50/2016	€2.000,00
CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE	(ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	€ 8.511,25
MESSI NOTIFICATORI	(ART. 54, CCNL 14.9.2000)	€ 500,00
	TOTALE RISORSE VARIABILI	€11.011,25