



COMUNE DI GOLFO ARANCI

PROVINCIA DI SASSARI

Via Libertà, 74 - CAP 07020 – PEC: protocollo@pec.comune.golfoaranci.ss.it
Tel. 0789.612900 - Fax 0789.612938

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) DEFINITIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2022

In data 20.12.2022 alle ore 15.00 presso la residenza municipale del comune di Golfo Aranci, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – Fabio Fais – Segretario comunale	P [X] A []
Componente – Simone Bertuccelli – Responsabile di settore	P [X] A []
Componente – Pasquale Caboni – Responsabile di settore	P [] A [X]
Componente – Antonietta Coseddu – Responsabile di settore	P [X] A []
Componente – Roberto Poggi – Responsabile di settore	P [] A [X]
Componente – Giuseppe Pellegrino – Responsabile di settore	P [] A [X]

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Jessica Cardia	P [] A [X]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	Francesco Testoni	P [] A [X]
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Carlo Norcia	P [X] A []
OO.SS. Territoriale	CSA	Giovanni Piras	P [] A [X]
R.S.U. Aziendale	–	Margherita Fois	P [X] A []
R.S.U. Aziendale	–	Annarosa Ienopoli	P [] A [X]

Posto che:

- il 20.12.2019 è stata stipulato, a livello di Unione dei Comuni Riviera di Gallura, il CCDI triennio 2019-2021 per i Comuni facenti parte dell'Unione, tra i quali l'intestato Ente;
- in data 04.08.2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCNL 2019-2021 comparto Enti locali e il 16.11.2022 è stato stipulato il contratto definitivo per il comparto Enti locali;
- il nuovo contratto innova parzialmente i contenuti del CCNL 2016-2018;
- in data 06.12.2022 si è tenuto l'incontro per la stipula dell'ipotesi di CCDI 2022, parte economica.

Tutto ciò premesso, il Comune di Golfo Aranci, non essendo intervenuta disdetta del CCDI 2019-2021, intende attivare la clausola di ultrattività, al fine di non creare disservizi o danni economici ai dipendenti, rinviando al 2023 l'adeguamento dei contenuti della parte normativa, sulla base di quanto previsto dal CCNL 2019-2021.

Si richiamano e si intendono inseriti nel presente atto gli istituti della parte normativa, approvati nell'anno 2019, tra cui:

Titolo II

Vigenza e ambito di applicazione

Art. 2 – Oggetto e verifiche dell'attuazione del Contratto Decentrato Integrativo Aziendale -

1. L'Unione dei Comuni, le OO.SS. territoriali e le RSU degli Enti aderenti, stipulano il seguente CDIT, per disciplinare lo svolgimento delle trattative, i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in conformità alle disposizioni di cui al CCNL del 21Maggio 2018.



COMUNE DI GOLFO ARANCI

PROVINCIA DI SASSARI

Via Libertà, 74 - CAP 07020 – PEC: protocollo@pec.comune.golfoaranci.ss.it
Tel. 0789.612900 - Fax 0789.612938

2. Il presente CDIT' sostituisce in tutti gli enti aderenti ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di Contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

3. Le parti, in richiamo al comma 7 dell'art. 8 del CCNL del 21 Maggio 2018, convengono che verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica anche su richiesta delle OO.SS. firmatarie del CCNL. In quest'ultimo caso, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione -

1. Il presente CDIT' si applica a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Unione e dei Comuni facenti parte dell'Unione dei Comuni che hanno aderito alla contrattazione di livello territoriale.

2. Il presente CDIT' ha validità per tre anni e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CDIT', salvo diversa successiva disposizione derivante dalla Contrattazione Collettiva Nazionale. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

3. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

4. I soggetti sindacali titolari della Contrattazione integrativa sono: a) la RSU; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL del 21 Maggio 2018.

5. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dalla Giunta dell'Unione secondo la disciplina di cui al protocollo di intesa siglato in data 28.10.2019 ed allegato al presente CDIT'.

6. Per la delegazione di parte pubblica la firma è apposta solo dal Presidente. Per la parte sindacale, firmano le RSU (come soggetto unico ed unitario) ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Anche per la riunione finalizzata alla sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo, devono essere formalmente invitati sempre tutti i soggetti sindacali legittimati alla trattativa, compresi quelli che ne contestano i contenuti ovvero che, comunque, hanno ritenuto di non partecipare mai o solo in modo occasionale al negoziato.

7. Ai fini della Contrattazione decentrata integrativa non esistono regole, legali o contrattuali, che impongano un numero minimo di firme o di percentuali predefinite di rappresentatività sindacale per la



COMUNE DI GOLFO ARANCI

PROVINCIA DI SASSARI

Via Libertà, 74 - CAP 07020 – PEC: protocollo@pec.comune.golfoaranci.ss.it
Tel. 0789.612900 - Fax 0789.612938

validità del contratto integrativo, conseguentemente, l'ipotesi di accordo (e, successivamente, anche il contratto integrativo) è valido anche se non è stata firmata da tutti i soggetti sindacali legittimati ad eccezione delle RSU. Tuttavia le parti concordano che nel corso del negoziato le stesse diano il proprio contributo affinché si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile.

8. La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, di cui all'art. 67 del CCNL 21 Maggio 2018 e nel rispetto della disciplina dell'art. 68 dello stesso CCNL, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla Contrattazione collettiva nazionale, è da ritenersi valida per l'intero triennio di vigenza del Contratto.

Art. 18 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance-

1. Il trattamento accessorio collegato alla performance viene annualmente attribuito a livello di ente, in funzione degli esiti della valutazione dalla performance conseguita in relazione:

- a) al contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
- b) al grado di conseguimento degli obiettivi specifici del CdR di appartenenza;
- c) alla valutazione dei comportamenti organizzativi

Il punteggio minimo per l'accesso al premio è pari al 60%.

1. Il premio viene distribuito in base alla seguente articolazione per classi di merito:

I. Per valutazioni < al 60% il dipendente non accede al premio;

II. Per valutazioni comprese $\Rightarrow 60\% \div \leq 90\%$ il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;

III. Per valutazioni > al 90%, il dipendente accede al 100% del premio attribuibile

2. Per il personale, funzionalmente dipendente dai titolari di Posizione Organizzativa, la quantificazione del trattamento accessorio è determinato nel modo come appresso indicato:

3.1) Determinazione del budget individuale in relazione al livello di inquadramento secondo la seguente parametrizzazione:

I. categoria A – parametro 100 categoria

II. B – parametro 106;

III. categoria B – posizione infracategoriale B3 (giuridica) – parametro 112;

IV. categoria C – parametro 119;

V. categoria D – parametro 130;

VI. categoria D – posizione infracategoriale D3 (giuridica) – parametro 149;

La determinazione e l'assegnazione del budget è effettuata secondo i seguenti criteri:

3.2) quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente per ogni singola categoria e per le posizioni giuridiche di ingresso B3-D3;

3.3) parametrizzazione stipendiale delle categorie e delle posizioni, come su indicate;

3.4) moltiplicazione del parametro per il numero dei dipendenti di ogni categoria e somma di tutti i punti



COMUNE DI GOLFO ARANCI

PROVINCIA DI SASSARI

Via Libertà, 74 - CAP 07020 – PEC: protocollo@pec.comune.golfoaranci.ss.it
Tel. 0789.612900 - Fax 0789.612938

parametrici;

3.5) divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;

3.6) moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria, moltiplicato per il rapporto fra le ore di lavoro annue previste dal contratto individuale e quelle previste full time per ciascun dipendente dell'ente, da cui si ottiene l'ammontare del Budget individuale.

3. Le disposizioni di cui al precedente comma 3 trovano applicazione anche per il personale assunto con contratto a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno.

4. Se e qualora un dipendente è risultato assente l'assenza è tale da non consentire la misurazione e conseguente valutazione delle performance del dipendente, la stessa viene cessata per l'anno di riferimento e non concorre alla determinazione della graduatoria ai fini dell'attribuzione della progressione economica di cui al predetto art. 20.

5. I residui generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma 5, sono portati in aumento alla quota di cui al comma 4 dell'art. 14 del presente CDIT.

6. Ai sensi del comma 3 dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018, per il personale di cui al precedente comma 3, che consegue le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale collegato alla Performance, che si aggiunge alla quota ordinaria del premio acquisito in relazione all'esito della valutazione secondo la disciplina di cui al successivo comma 10.

7. La quota di maggiorazione è fissata al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 2, cui si sommano gli eventuali resti conseguenti alla valutazione, ed è assegnata a non più del 35%, arrotondato all'unità superiore, del personale afferente a ciascun CdR, che ha conseguito la valutazione positiva nella misura di cui al successivo comma 12 (Allegato B).

8. Se l'esito delle valutazioni positive a cui attribuire la premialità aggiuntiva dovesse esorbitare i limiti della quota stabilita, è inibita la corresponsione del trattamento accessorio collegata alla performance del/dei Responsabile/i e dei dipendenti del CDR/Ente interessato, fino alla riconduzione della valutazione entro i parametri definiti.

9. Qualora nessun dipendente acceda alla maggiorazione di cui al presente articolo, il volume della premialità esitato dall'applicazione della disciplina di cui al precedente comma 8, non può venir distribuito e perciò stesso rientra, in funzione della fonte di provenienza, al fondo dell'annualità successiva se la fonte è l'art. 67 comma 3

10. Fermo restando che la percentuale minima del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti e le percentuali di cui al precedente comma 8 possono essere modificate in sede di Contrattazione annuale per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate.



COMUNE DI GOLFO ARANCI

PROVINCIA DI SASSARI

Via Libertà, 74 - CAP 07020 – PEC: protocollo@pec.comune.golfoaranci.ss.it
Tel. 0789.612900 - Fax 0789.612938

11. La maggiorazione è resa accessibile, nel limite della percentuale stabilita di cui al precedente comma 8, al personale, distinto per CdR di appartenenza, che ha conseguito un esito nella Performance Individuale superiore al 90% del punteggio attribuibile in funzione della parametro categoriale di appartenenza secondo la disciplina di cui al precedente comma 3 del presente articolo.

12. La presente disposizione non si applica se in uno più CdR sono presenti un n° di dipendenti $\leq$ a 3. Nel qual caso la disciplina di cui al presente articolo si applica a livello di ente.

Art. 19 - Trattamenti Accessori collegati alla Performance e Procedimenti Disciplinari -

1. Nel caso venga avviato un procedimento disciplinare, il processo di misurazione valutazione della Performance, per il personale interessato dal procedimento di cui trattasi, è sospeso in attesa delle risultanze cui perverrà la Commissione per i procedimenti disciplinari dell'ente.

2. L'evenienza di cui al precedente comma 1, comporta la sospensione dell'utilizzo, per altri fini, delle risorse previste per il trattamento accessorio, comprensivo della quota della maggiorazione di cui al comma 10 del precedente articolo 18, collegato alle performance del personale interessato dal procedimento disciplinare.

Titolo VII Disciplina progressioni economiche

Art. 20 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche-

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

2. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

3. Ai sensi dell'art. 16, comma 6 del CCNL 21 Maggio 2018, è consentita la progressione economica esclusivamente al personale in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Responsabile del Servizio titolare di P.O. a cui il dipendente risulta funzionalmente assegnato, avrà cura di garantire che l'ente presso cui il dipendente si trova comandato o distaccato, assolverà agli oneri procedurali previsti nel presente CDIT per la selezione ai fini dell'attribuzione del beneficio economico di cui trattasi. La disciplina di cui al presente comma non si applica nel caso in cui il dipendente sia collocato in aspettativa.

5. Nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è possibile attribuire nuove progressioni economiche in modo selettivo, con le procedure di cui ai successivi commi, esclusivamente ad una quota



COMUNE DI GOLFO ARANCI

PROVINCIA DI SASSARI

Via Libertà, 74 - CAP 07020 – PEC: protocollo@pec.comune.golfoaranci.ss.it
Tel. 0789.612900 - Fax 0789.612938

limitata di dipendenti, la cui percentuale è definita in sede di contrattazione decentrata a cadenza annuale, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite a seguito di processi formativi.

6. L'esito della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre nella misura del 90% del punteggio attribuibile, mentre le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il restante 10%

7. I dipendenti interessati devono presentare domanda secondo modelli predisposti dall'Ufficio Personale dell'ente di appartenenza; lo stesso Ufficio provvederà direttamente all'istruzione e alla predisposizioni delle graduatorie in applicazione dei criteri di cui ai commi successivi.

8. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione economica verrà pubblicata successivamente al completamento degli iter di cui ai successivi commi del presente articolo ed ha validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Ai fini della progressione economica orizzontale, viene misurata per ciascun dipendente la media dei risultati conseguiti nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto nell'ambito della Performance Individuale. La soglia minima per accedere alla selezione ai fini della progressione di cui trattasi è pari al:

- a. 75% del punteggio attribuibile per le cat. A.
- b. 80% del punteggio attribuibile per le cat. B.
- c. 85% del punteggio attribuibile per le cat. C.
- d. 90% del punteggio attribuibile per le cat. D.

10. All'interno di ciascuna categoria il punteggio è come appresso distribuito:

Cat.	Media Performance Individuale nel triennio precedente (Mpi)	Punteggio Assegnato
A	Se Mpi = 75	25
	Se Mpi > 75 ÷ <= 85	35
	Se Mpi > 85 ÷ <= 90	50
	Se Mpi > 90 ÷ <= 95	75
	Se Mpi > 95	90
B	Se Mpi = 80	25
	Se Mpi > 80 ÷ <= 85	35



COMUNE DI GOLFO ARANCI

PROVINCIA DI SASSARI

Via Libertà, 74 - CAP 07020 – PEC: protocollo@pec.comune.golfoaranci.ss.it
Tel. 0789.612900 - Fax 0789.612938

	Se $M_{pi} > 85 \div \leq 90$	50
	Se $M_{pi} > 90 \div \leq 95$	75
	Se $M_{pi} > 95$	90
	Se $M_{pi} = 85$	30
	Se $M_{pi} > 85 \div \leq 90$	45
	Se $M_{pi} > 90 \div \leq 95$	75
	Se $M_{pi} > 95$	90
	Se $M_{pi} = 90$	50
D	Se $M_{pi} > 90 \div \leq 95$	75
	Se $M_{pi} > 95$	90

11. Il restante punteggio pari a 10 può essere assegnato in funzione delle competenze acquisite a seguito di processi formativi nel modo come appresso indicato:

- N° 1 punti per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera)

12. L'assegnazione del punteggio afferente al riconoscimento delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, è condizionata dalla predisposizione e attuazione di un Piano Annuale di Formazione esteso a tutti i dipendenti cui si applica il presente CDIT.

13. A parità di punteggio viene assegnato diritto di precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica rivestita, in caso di ulteriore parità sarà privilegiato il dipendente con maggiore anzianità di servizio.

14. Il budget da destinare alla Progressione Economica all'interno della categoria di appartenenza, viene stabilita annualmente all'atto della ripartizione del Fondo per le risorse accessorie.

15. L'entità complessiva delle risorse da destinare alla progressione economica, comprensivo della quota della tredicesima mensilità, viene stabilita all'atto della ripartizione delle risorse decentrate di parte stabile (budget complessivo) e assegnate in quota parte (budget di CdR) a ciascun CdR dell'ente. Fermo restando il limite sul contingente di personale che può accedere alle progressioni economiche, la ripartizione delle risorse da assegnare a ciascun CdR ai fini della progressione economica è determinata in relazione al sistema parametrico di appartenenza dei dipendenti in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione ai fini della



COMUNE DI GOLFO ARANCI

PROVINCIA DI SASSARI

Via Libertà, 74 - CAP 07020 – PEC: protocollo@pec.comune.golfoaranci.ss.it
Tel. 0789.612900 - Fax 0789.612938

progressione economica. Se e qualora la ripartizione delle risorse tra i diversi CdR, in applicazione dei parametri categoriali, non dovesse consentire alcuna progressione in uno o più CdR si procede, evitando perciò stesso la costituzione del budget di CdR, all'utilizzo indistinto del budget complessivo destinato alle progressioni economiche. In quest'ultimo caso in sede di Contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse del fondo da destinare alle progressioni economiche orizzontali, le parti individuano i contingenti di categoria a cui garantire la Partecipazione alla selezione.

16. Nel caso in cui siano stati presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione economica la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.

17. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo annuale che prevede l'attivazione dell'istituto

18. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ovvero assegnate successivamente al provvedimento di mobilità, ai sensi del comma 4, dell'art. 16 del CCNL 21 Maggio 2018 è a carico delle risorse decentrate stabili.

19. Qualora, alla data di presentazione dell'istanza di Partecipazione alle selezioni, sono in corso procedimenti disciplinari e fermo restando il possesso degli altri requisiti, l'eventuale quota delle risorse necessarie per la copertura del costo della progressione economica del personale interessato dal procedimento di cui trattasi, viene resa indisponibile ad altri fini in attesa del completamento dell'iter previsto per la commissione della sanzione disciplinare.

20. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti commi. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione o struttura analoga. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le Progressioni del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente, titolari dell'incarico di P.O.

Titolo VIII

Disciplina delle Indennità

Art. 21 - Principi Generali -

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".



COMUNE DI GOLFO ARANCI

PROVINCIA DI SASSARI

Via Libertà, 74 - CAP 07020 – PEC: protocollo@pec.comune.golfoaranci.ss.it
Tel. 0789.612900 - Fax 0789.612938

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro. Non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza dei Responsabili di Servizio.
5. 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 delle prestazioni), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. 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 del Servizio di cui al comma 4 del presente articolo.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, opportunamente rapportati alla percentuali di lavoro parziale ed agli eventuali mesi di servizio.

Art. 22 - Criteri generali Indennità per l'Indennità correlata a particolari condizioni di lavoro-

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità correlata a particolari condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) Disagiate;
 - b) Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) Implicanti il maneggio di valori.
2. La misura dell'indennità, nel limite delle risorse decentrate annualmente stanziare a remunerare le attività di cui al comma precedente, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui trattasi, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 – € 10,00.
 - Disagio: € 1,00 al giorno
 - Rischio: € 1,15 al giorno
 - Maneggio valori _ nelle modalità indicate nel prospetto seguente:

Valore annuo individuale in euro	Indennità giornaliera
0 – 5.000,00	€ 0,51
5.001,00 – 7.500,00	€ 0,77
7.501,00 – 10.000,00	€ 1,05



COMUNE DI GOLFO ARANCI

PROVINCIA DI SASSARI

Via Libertà, 74 - CAP 07020 – PEC: protocollo@pec.comune.golfoaranci.ss.it
Tel. 0789.612900 - Fax 0789.612938

10.001,00 – 15.000,00	€ 1,35
Oltre 15.000,00	€ 1,55

3. Il riconoscimento del titolo a ricevere l'indennità di cui al comma 1 nonché la sua entità è determinata in funzione della valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
4. Al fine di quantificare le risorse necessarie a remunerare l'indennità per particolari condizioni di lavoro, a inizio anno e comunque prima che vengano avviate le sessioni di Contrattazione per la ripartizione a cadenza annuale delle risorse decentrate, i Responsabili di Servizio interessati, in sede di conferenza, individuano, ricorrendone i presupposti, il personale funzionalmente dipendente dai propri CdR interessati dalle attività di cui al comma 1.
5. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta l'esposizione a particolari condizioni di lavoro.
6. L'indennità di cui al precedente comma 1, è riconosciuta solo a quei dipendenti che, ordinariamente, senza interruzioni e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare il servizio.
7. Al fine di consentire il riconoscimento, ovvero l'esclusione dell'indennità di maneggio valori, rientrano nella nozione di "valori" non solo il denaro contante, ma anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque a un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, voucher. Sono per contro esclusi dalla predetta nozione i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici (sistema Pos, carte di credito o bancomat), oppure attraverso sportelli telematici.
8. Le risorse destinate alla corresponsione di tali indennità vengono individuate per l'anno di competenza entro il 31 dicembre dell'anno precedente per il personale che si prevede di adibire in via continuativa a servizi che comportano l'esposizione a particolari condizioni di lavoro.
9. L'erogazione dell'indennità avviene a consuntivo sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Servizio, con i quali si attestano i giorni di effettiva esposizione.
10. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
11. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CDIT.



COMUNE DI GOLFO ARANCI

PROVINCIA DI SASSARI

Via Libertà, 74 - CAP 07020 – PEC: protocollo@pec.comune.golfoaranci.ss.it
Tel. 0789.612900 - Fax 0789.612938

Art. 23 - Indennità di servizio esterni di vigilanza -

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in € 1,00.
2. L'indennità è riconosciuta al solo personale, previa assegnazione formale da parte del Responsabile del CdR cui il personale risulta funzionalmente assegnato, che ordinariamente, senza interruzioni e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, espleta il servizio all'esterno.
3. Al fine di quantificare le risorse necessarie a remunerare l'indennità di servizio esterno, il Responsabile del Servizio di Polizia Locale a inizio anno e comunque prima che vengano avviate le sessioni di Contrattazione per la ripartizione delle risorse decentrate, provvede ad individuare, ricorrendone i presupposti, il personale funzionalmente dipendente dal proprio CdR interessato dalle attività di cui al comma 1.
4. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
5. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno; b) è cumulabile con le indennità riservate al personale di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e organizzativa; d) non è cumulabile con l'indennità correlata a particolari condizioni di lavoro di cui al precedente art.22
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
7. L'erogazione dell'indennità avviene a consuntivo sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile del CdR, con i quali si attestano i giorni di effettiva prestazione di servizio esterno.
8. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CDIT.

Art. 24 - Indennità per specifiche responsabilità con un ristoro fino a € 3.000

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70, quinquies del CCNL del 21 Maggio 2018, i Responsabili di Servizio, nei limiti della capienza delle risorse accessorie stanziare e in relazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi del CdR di competenza, possono attribuire, con atto formale, una Specifica Responsabilità al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative, a cui compete un'indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. L'individuazione e attribuzione di Specifica Responsabilità è a cura, qualora intenda avvalersene, del Responsabile di Servizio sulla base dei seguenti criteri:

a) *Personale appartenente alla Cat. D.*



COMUNE DI GOLFO ARANCI

PROVINCIA DI SASSARI

Via Libertà, 74 - CAP 07020 – PEC: protocollo@pec.comune.golfoaranci.ss.it
Tel. 0789.612900 - Fax 0789.612938

a.¹) Responsabilità di Area Funzionale: prevede autonomia operativa o di incidenza e/o concorso decisionale nelle attività del CdR di appartenenza nonché attività di coordinamento, permanente, dei servizi e attività ad essi afferenti nonché del personale ad essi ascritto anche di pari categoria e/o soggetti esterni (collaboratori, consulenti, imprese, progettisti ecc.) sia nella fase di programmazione delle attività che nella fase di gestione.

b) *Personale appartenente alla Cat. C.*

b.¹) Coordinatore: prevede l'attribuzione di una responsabilità organizzativa non occasionale caratterizzata da produzione, coordinamento e pianificazione operativa di una o più linee di servizio, nonché il coordinamento di più addetti o di collaboratori esterni o di soggetti esterni affidatari di appalti.

Svolgimento di attività caratterizzata da:

- Gestione autonoma delle sequenze di lavoro con una significativa ampiezza di possibili soluzioni su modelli e regole predefinite secondo l'esperienza del servizio di appartenenza;
- Autonomia operativa e supervisione programmata che richiede capacità di interpretare informazioni numerose e talvolta complesse.
- Responsabilità collegata ad attività di particolare complessità che richiedono competenze specialistiche di rilievo;
- Responsabilità operativa di personale di pari o categoria inferiore.

Per l'attribuzione dell'indennità è necessaria la presenza di almeno due dei parametri precedenti.

c) *Personale appartenente alla Cat. B.*

c.¹) Operatore adibito ad attività specialistiche:

- Attività richiedenti competenze specialistiche e/o responsabilità operative specifiche su aree di produzione omogenee che comportano la gestione di processi produttivi inizio evento/fine evento;
- Attività che richiedono competenze specialistiche e responsabilità di coordinamento (Responsabilità di coordinamento di personale o gruppi di lavoro composti da almeno due persone (escluso il coordinatore));
- Attività di particolare complessità tecnica o professionale acquisita all'interno dell'Ente.

3. Le specifiche responsabilità non ricorrono qualora le suddette attività siano riconducibili al ruolo di Responsabile di ordinari procedimenti istruttori e di Responsabile unico del procedimento nell'ambito della progettazione/programmazione di appalti, nonché di quelli relativi a mansioni esigibili sulla base della categoria di appartenenza del personale coinvolto.

4. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Responsabili di Servizio finalizzata alla verifica del corretto utilizzo dell'istituto contrattuale di cui trattasi. Ciascun Responsabile interessato, verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione della Specifica Responsabilità.



COMUNE DI GOLFO ARANCI

PROVINCIA DI SASSARI

Via Libertà, 74 - CAP 07020 – PEC: protocollo@pec.comune.golfoaranci.ss.it
Tel. 0789.612900 - Fax 0789.612938

5. Ricorrendone le condizioni e previo esperimento della conferenza di cui al comma precedente, i responsabili di servizio, qualora la ripartizione del fondo avvenga tardivamente, possono rinnovare l'incarico di cui al presente articolo, per ulteriori 45 giorni dalla scadenza dell'incarico.
6. Il budget complessivo nonché quello per CdR, è determinato all'atto della trattativa annuale per la ripartizione del Fondo per le risorse accessorie. Il compenso sarà liquidato in unico importo a consuntivo.
7. Qualora vengano istituiti Gruppi di Lavoro collegati alla realizzazione di progetti specifici l'indennità per la Specifica Responsabilità, ricorrendone i presupposti in relazione a criteri suesposti, può essere attribuita ai dipendenti assegnati ai gruppi di lavoro anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
8. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CDIT.

Art. 25- Indennità per Specifica Responsabilità con un ristoro fino a € 350,00 -

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70, quinquies del CCNL del 21Maggio 2018, i Responsabili, nei limiti della capienza delle risorse accessorie stanziata e in relazione con la concreta organizzazione degli uffici e dei servizi del CdR di competenza, possono attribuire, con atto formale, una Specifica Responsabilità al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative a cui compete un'indennità di importo, anche in presenza di attribuzione plurima, non superiore a € 350,00 annui lordi per:
 - a) per l'esercizio di compiti derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) per compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) per compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - d) per compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CDIT.

Titolo IX

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 26 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge-

1. Ai sensi dell'art. 68, comma 2 lett. g, le parti concordano che le risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti, destinano al personale dipendente al fine di incentivarne la prestazione siano rese disponibili previa adozione di appositi nonché specifici regolamenti da parte dell'ente e previo esperimento delle relazioni sindacali previste nel CCNL.



COMUNE DI GOLFO ARANCI

PROVINCIA DI SASSARI

Via Libertà, 74 - CAP 07020 – PEC: protocollo@pec.comune.golfoaranci.ss.it
Tel. 0789.612900 - Fax 0789.612938

2. La corresponsione delle risorse di cui trattasi, possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art. 2, comma 3 del D.lgs. 165/01), e perciò stesso le predette risorse debbono essere previste nella costituzione del fondo ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL del 21 Maggio 2018.

Art. 35 - Attività svolte in regime di turnazione-

1. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21 Maggio 2018, ciascun ente, in relazione alle esigenze organizzative o di servizio funzionali, può istituire turni giornalieri di lavoro. Qualora l'ente istituisca il turno, allo stesso si applicano le disposizioni di cui al presente e al successivo articolo.

2. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, devono essere distribuite secondo la disciplina di cui al successivo articolo assicurando una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente. Qualora si istituisca il turno, va assicurato che il numero dei turni di lavoro prestati in orario antimeridiano sia sostanzialmente equivalente a quello dei turni prestati in orario pomeridiano, ed eventualmente notturno, assicurando l'avvicendamento dei dipendenti.

4. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Fermo restando la disciplina generale di cui all'art. 23 del CCNL 21 Maggio 2018, se e qualora, in caso di assenza saltuaria di uno dei due (ferie/ malattia, permessi o altro), il servizio in turno è assicurato da uno due dipendenti, al turnista presente e che ruota sulle due articolazioni orarie in turno previste, compete sempre l'indennità stabilita dal 5 comma del citato art. 23 del CCNL 21 Maggio 2018, anche se l'erogazione del servizio, da un punto di vista sostanziale, non viene garantita per le 10 ore richiesta dalla disciplina contrattuale.

5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione;
- c) turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione.

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno. Pertanto al personale impegnato in turnazione, spetta la maggiorazione oraria prevista per il lavoro turnato:

- a) quando effettua, una effettiva alternanza equilibrata e avvicendata tra orario di servizio antimeridiano e pomeridiano, ed eventualmente notturno, conforme all'articolazione programmata, e in questo caso sono retribuiti tutti i giorni di effettivo servizio;
- b) quando i turni effettuati in una fascia oraria sono inferiori, rispetto a quelli effettuati nell'altra fascia oraria, in misura superiore al 40%, il pagamento della maggiorazione oraria è limitato ai soli giorni di effettiva alternanza nelle due fasce orarie;



COMUNE DI GOLFO ARANCI

PROVINCIA DI SASSARI

Via Libertà, 74 - CAP 07020 – PEC: protocollo@pec.comune.golfoaranci.ss.it
Tel. 0789.612900 - Fax 0789.612938

c) quando la presenza effettiva in servizio, e quindi la turnazione, non è superiore a 10 giorni lavorativi non si riconosce la maggiorazione orariaⁱⁱ.

7. Il pagamento avviene, di norma, nel mese successivo a quello di effettuazione della prestazione, secondo le tariffe in vigore.

8. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL del 21 Maggio 2018.

9. Ai sensi del dell'art. 23 del CCNL 21 Maggio 2018, nonché secondo quanto previsto all'art. 7, comma 4 lett. z) del precitato CCNL, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari come appresso indicate:

- beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;
- assista familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992; -
- sia inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- lavoratori il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art. 36 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, del CCNL 21 Maggio 2018 –

3. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, di norma sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

4. E' facoltà dell'ente, in ragione di esigenze organizzative o di servizio funzionali, ampliare l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, di cui al precedente comma 1, fino ad un bimestre. Qualora l'ente si avvalga della facoltà di cui al presente comma provvede a darne comunicazione alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alle RSU.

5. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il limite numerico di cui all'art. 23, comma 4, dei 10 turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente è elevato a 15. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

6. Fermo restando l'erogazione giornaliera di servizi per almeno 10 ore, la durata dei turni può anche comprendere periodi di limitata sovrapposizione, non superiori a 15 minuti, quando emerga l'esigenza di evitare discontinuità nelle prestazioni o di assicurare il passaggio delle consegne.



COMUNE DI GOLFO ARANCI

PROVINCIA DI SASSARI

Via Libertà, 74 - CAP 07020 – PEC: protocollo@pec.comune.golfoaranci.ss.it
Tel. 0789.612900 - Fax 0789.612938

Si concorda quindi la ripartizione delle risorse disponibili sulla base di quanto illustrato nell'allegato prospetto che include progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022, in numero pari ad una (Cat. C), con decorrenza dal 01.01.2022, con riserva di programmarne per le annualità seguenti.

Si prevede altresì la suddivisione delle risorse destinate alle attività di recupero IMU e TARI, da distribuire ai sensi del regolamento vigente in materia e nel rispetto della normativa vigente con le seguenti percentuali massime di riparto:

- Responsabile del settore tributi/ Funzionario Responsabile del tributo 30%;
- Personale addetto all'accertamento 60 %;
- Collaboratori amministrativi e tecnici 10 %.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (parte economica) per l'anno 2022, unitamente all'allegato prospetto (all. B) di riparto di tutte le risorse.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente Fabio Fais

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL FP – Carlo Norcia

R.S.U. Aziendale – Margherita Fois



COMUNE DI GOLFO ARANCI

PROVINCIA DI SASSARI

Via Libertà, 74 - CAP 07020 – PEC: protocollo@pec.comune.golfoaranci.ss.it
Tel. 0789.612900 - Fax 0789.612938

Comune di Golfo Aranci				
UTILIZZO FONDO		2022		
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)		148.959,71		
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)		77.008,61		
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)		71.951,10		
UTILIZZO FONDO PARTE STABILE				
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO		
Progressioni economiche STORICHE	30.667,47			
Nuova PEO contrattata nell'anno 2022	885,18			
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	15.132,23			
Totale utilizzo risorse stabili (D)	46.684,88			
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	30.323,73			
Totale utilizzo progressioni	31.552,65			
UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018)				
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	15.000,00			
Art. 68 c. 3 lett. g) CCNL 2018 - ICI	22.359,88			
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	20.000,00			
Premi collegati alla performance organizzativa – Compensi per sponsorizzazioni Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 - MATRIMONI	500,00			
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	57.859,88			
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)			30.323,73	
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)				14.091,22



COMUNE DI GOLFO ARANCI

PROVINCIA DI SASSARI

Via Libertà, 74 - CAP 07020 – PEC: protocollo@pec.comune.golfoaranci.ss.it
Tel. 0789.612900 - Fax 0789.612938

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			DI CUI FINANZIATE DA PARTE STABILE	DI CUI FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
Premi collegati alla performance organizzativa – Obiettivi finanziati con risorse Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018	0,00		0,00	0,00
Turno - art. 23 CCNL 2018	6.336,00		6.336,00	0,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	932,95		932,95	0,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	1.200,00		1.200,00	0,00
Indennità di funzione – Art. 56 sexies CCNL 2018 (Vigilanza)	0,00		0,00	0,00
Indennità di Reperibilità art. 24 CCNL 2018 specificatamente contrattata nel CCDI dell'anno	0,00		0,00	0,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	200,00		200,00	0,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	700,00		700,00	0,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 2018 - Compenso per prestazione lavorativa giorno di riposo previsto dall'art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale contrattate nel CCDI dell'anno	0,00		0,00	0,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	30.373,20		18.500,00	11.873,20
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	4.672,80		2.454,78	2.218,02
Totale utilizzo altre indennità (H)	44.414,95		INSERIRE A MANO LA FORMULA UGUALE ALLA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE STABILE	INSERIRE A MANO LA FORMULA UGUALE ALLA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	148.959,71		INSERIRE A MANO LA FORMULA = D + LA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE STABILE	INSERIRE A MANO LA FORMULA = F + LA SOMMA DELLE DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA FINANZIATE DA PARTE VARIABILE