



COMUNE DI RIPE SAN GINESIO

PROVINCIA DI MACERATA

Piazza Vittorio Emanuele II, 8 – 62020 RIPE SAN GINESIO
Tel. e Fax: +39 0733 500102 – 500374

comune@comune.ripesanginesio.mc.it

www.comune.ripesanginesio.mc.it



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO TRIENNIO 2019/2021

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCID si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Ripe San Ginesio con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCID sostituisce 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.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 1/1/2019 al 31/12/2021.
Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Destinazione risorse

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1, del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
5. Per l'anno 2019 il fondo disponibile di cui al comma 1 è destinato ai seguenti utilizzi:



COMUNE DI RIPE SAN GINESIO

PROVINCIA DI MACERATA

Piazza Vittorio Emanuele II, 8 – 62020 RIPE SAN GINESIO
Tel. e Fax: +39 0733 500102 – 500374

comune@ripesanginesio.sinp.net

www.ripesanginesio.sinp.net



RIPE – CITTA' D'ARTE CONTEMPORANEA

Totale fondo disponibile parte stabile	€ 8.483,34
Totale fondo disponibile parte variabile	€ 9.784,22
Quota residua fondo 2018 rinviata al fondo 2019	€ 0,00
Totale fondo disponibile anno 2019	€ 18.267,56

Descrizione	2019
Art. 17 comma 2 lett. b) Progressioni Economiche Orizzontali	€ 5.688,78
Art. 33 ccnl 22/01/2014 Indennità di Comparto	€ 2.633,28
Art. 17 comma 2 lett d) – Indennità di rischio	€ 468,00
Art. 17 comma 2 lett. d) - Indennità Maneggio Valori	€ 127,00
Art. 17 comma 2 lett. i) – Specifiche responsabilità Stato Civile	€ 350,00
Art. 113 D. Lgs 50/2016- Incentivi funzioni Tecniche	€ 5.000,00
Art. 70 quinquies c. 1 – Specifiche responsabilità personale ufficio sisma	€ 4.000,00
Totale utilizzo anno 2019	€ 18.267,06

Art. 5

Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano, altresì, che una percentuale del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 6

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

1. La misura della maggiorazione è determinata nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente per tutte le categorie A,B,C,D;
2. La maggiorazione è attribuita al 10% arrotondato all'unità superiore del personale di ogni Settore A, B, C, interessato dai processi di valutazione.

Art. 7

Progressioni economiche orizzontali

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Per l'anno 2019 non sono previste progressioni economiche orizzontali



COMUNE DI RIPE SAN GINESIO

PROVINCIA DI MACERATA

Piazza Vittorio Emanuele II, 8 – 62020 RIPE SAN GINESIO
Tel. e Fax: +39 0733 500102 – 500374

comune@ripesanginesio.sinp.net

www.ripesanginesio.sinp.net



Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità
Esecuzione di attività di manutenzione di verde pubblico e igiene urbana svolte su aree e strade pubbliche soggette a viabilità	€ 1,80 a giorno – Collaboratori Professionali Tecnici

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Tipo di attività	Importo indennità
Esecuzione di attività che richiedono l'articolazione dell'orario di lavoro con più frazionamenti nell'arco della giornata ad esclusione dei soggetti percettori della turnazione – Autisti TPL	€ 3,00 a giorno

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile.

Tipo di attività	Importo indennità
Maneggio valori	€ 1,00 a giorno fino a capienza della disponibilità del fondo

5. Il Responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori e comunica al Responsabile Servizio Economico Finanziario/Tributi eventuali variazioni.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c.1 CCNL 21.5.2018) – personale straordinario assunto a tempo determinato per adempimenti "Sisma 2016" (art. 50 bis D.L. 189/2016)

Al personale straordinario assunto a tempo determinato presso l'ufficio sisma comunale, di categoria B e C, formalmente incaricato con provvedimento del Responsabile del Servizio, compete l'indennità fino ad un massimo di € 3.000,00 annui, per la responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o esterna, svolte in autonomia organizzativa, con compiti di significativa complessità.

Al personale di categoria D, assunto presso l'ufficio sisma comunale e formalmente incaricato con provvedimento del Responsabile dell'Area di appartenenza, l'indennità fino ad un massimo di € 3.000,00 annui, è riconosciuta per le funzioni e le responsabilità di processi lavorativi che richiedono elevata professionalità e cono-



COMUNE DI RIPE SAN GINESIO

PROVINCIA DI MACERATA

Piazza Vittorio Emanuele II, 8 – 62020 RIPE SAN GINESIO

Tel. e Fax: +39 0733 500102 – 500374

comune@ripesanginesio.sinp.net

www.ripesanginesio.sinp.net



scenze specifiche, da svolgersi in autonomia funzionale e per le quali si rileva la responsabilità di procedimento amministrativo e/o per istruttorie di particolare complessità.

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/ responsabile competente a consuntivo.

Le spese di cui alla presente indennità faranno carico ai fondi sisma 2016, all'uopo attribuito dalla Regione Marche.

Art. 10

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c.1 e c. 2, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D, non titolare di PO, formalmente incaricato con provvedimento del Responsabile del Servizio, è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per le seguenti funzioni:

A) Responsabilità di coordinamento di altro personale di pari qualifica con autonomia funzionale e autonomia operativa nell'utilizzo di attrezzature speciali;

- al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per le funzioni aventi le seguenti caratteristiche:

A) responsabilità di coordinamento di altro personale di pari o inferiore qualifica in autonomia funzionale;

B) responsabilità di una o più procedure di lavoro da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzata da compiti di significativa complessità;

- al personale di categoria D è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

A) responsabilità di processi lavorativi che richiedono alta professionalità e conoscenze specifiche;

B) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità in autonomia funzionale.

L'effettivo svolgimento delle funzioni, come sopra illustrate, è attestato dal dirigente/ responsabile del servizio a consuntivo.

Allo stesso personale compete l'indennità fino ad un massimo di € 3.000,00 annui, per la responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o esterna, svolte in autonomia organizzativa, con compiti di significativa complessità.

2. Al personale di categoria B, C e D, non titolare di P.O., con qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale elettorale è riconosciuta, ai sensi dell'art. 70-quinquies del CCNL 2018, una specifica indennità di € 350,00 annui lordi.

Art. 11

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

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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 n. 12 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;



COMUNE DI RIPE SAN GINESIO

PROVINCIA DI MACERATA

Piazza Vittorio Emanuele II, 8 – 62020 RIPE SAN GINESIO
Tel. e Fax: +39 0733 500102 – 500374

comune@ripesanginesio.sinp.net

www.ripesanginesio.sinp.net



- 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. 12

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 gravi e documentate situazioni familiari, 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. 13

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

Fino alla vigenza dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti, previa informativa, intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 14

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale), nel rispetto del regolamento per il conferimento, la graduazione e la valutazione delle P.O..
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 15

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

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge, in via continuativa, la propria prestazione ordinaria in servizi esterni di vigilanza.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, reso per un tempo di lavoro pari almeno alla metà dell'orario di servizio, e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio medesimo.



COMUNE DI RIPE SAN GINESIO

PROVINCIA DI MACERATA

Piazza Vittorio Emanuele II, 8 – 62020 RIPE SAN GINESIO

Tel. e Fax: +39 0733 500102 – 500374

comune@ripesanginesio.sinp.net

www.ripesanginesio.sinp.net



3. La misura dell'indennità è stabilita in € 3,00 per ogni giorno feriale di servizio ed in € 8,00 per ogni giorno di servizio in giorno festivo.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'IMU (art. 1, comma 1091, legge 30.12.2018, n. 145;
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;

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

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

Ripe San Ginesio, li 12/10/2020

La delegazione di parte pubblica

Le R.S.U. aziendali

Le OO.SS. TERRITORIALI

CISL - FP

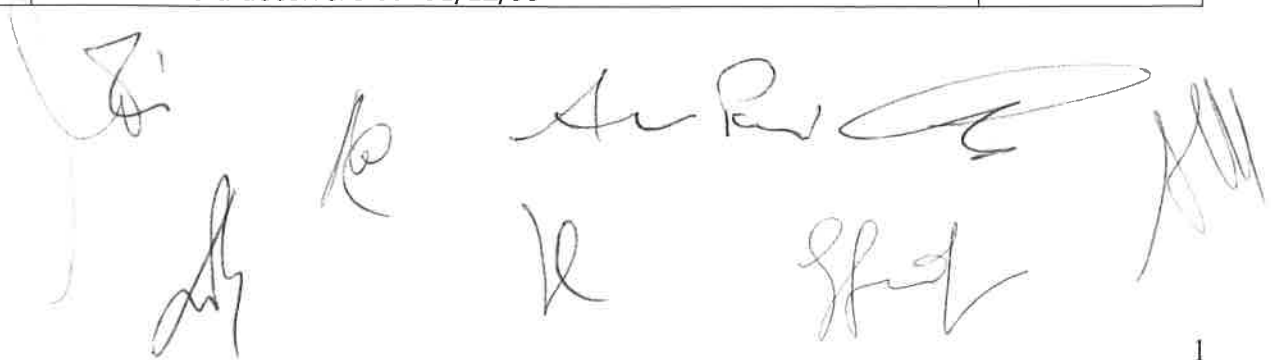
FP - GGIL

UIL - FP

COMUNE DI RIPE SAN GINESIO
Provincia di Macerata
Allegato al C.D.I. Anno 2019

COSTITUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2019
ENTI SENZA DIRIGENZA
(1° risorse individuate ai sensi dei CC.NN.LL. 1/4/99, 22/1/04, 09/05/06 e 11/4/08)
(art.31, comma 2, risorse stabili)

1	Art.15 comma 1 lett.a: Fondo consolidato 1998 "art.31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) CCNL 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni"	3.599,76
2	L.662/96 art.1 comma 57: economie da part-time consolidate decorrenti dall'1.1.98	
3	Art.15, comma 1 lett.b: art.32 CCNL 6.7.1995 ed art.3 CCNL 13.5.1996: risorse aggiuntive anno 1998 – 0,70% monte salari anno 1993	548,27
4	Art.15, comma 1 lett.f: (risparmi di spesa per riassorbimento di trattamenti economici in godimento non previsti dai contratti)	
5	Art.15, comma 1 lett.g: le risorse destinate per il pagamento del L.E.D. al 31.12.98	
6	Art.15, comma 1 lett.h: le risorse destinate alla corresponsione di £ 1.500.000 di cui all'art.37, comma 4, del CCNL 6/7/1995	
7	Art.15, comma 1 lett.j: (lo 0,52% del monte salari 1997 esclusa la dirigenza)	438,63
8	Art.15, comma 1 lett.l: le somme del trattamento accessorio del personale trasferito finanziato con entrate (ex Anas, ed ex Ministero del Lavoro ex trasporti)	
9	Art.14, comma 4, CCNL 1/4/99 – risparmio 3% risorse dello straordinario a decorrere dal 31/12/99	



10	Art.4, comma 1 , CCNL 5/10/01 – incremento pari all'1,1% del monte salari 1999	1.309,61
11	Art.4 comma 2 : integrazione per l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1°gennaio 2000	583,57
12	Art.4, comma 6 : indennità di € 64,56 annuali lordi al personale di categorie A e B, posizione economica B1, che viene assunto o acquisisce la posizione economica B1 per effetto della progressione economica verticale (art.4, comma 3, del CCNL 16/7/96)	
13	Art.5, comma 6 : risorse aggiuntive risultando l'ente in possesso dei valori minimi degli indicatori statici e dinamici e di efficacia di cui al comma 5 dello stesso CCNL biennio economico 2000/2001: rimangono confermate per gli enti che hanno stipulato appositi accordi nel fondo 2003 come da dichiarazione congiunta n.22 del CCNL 22.01.2004	
14	Art.32, comma 1 : risorse individuate ai sensi del CCNL 22.01.2004, 0,62% del monte salari € 55.794,86, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001	345,93
15	Art.32, comma 2 : risorse individuate ai sensi del CCNL 22.01.2004, 0,50% del monte salari € 55.794,86 dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza	278,97
16	Art.4 comma 1 CCNL 09/05/06; 0,50% monte salari € 146.619,36 anno 2003 personale dipendente esclusa la quota della Dirigenza	733,10
17	Art.8 comma 2 CCNL 11/4/08 0,60% monte salari € _____ anno 2005 personale dipendente esclusa la quota della Dirigenza	
18	Art. 67 comma 2 lett b) Rideterminazione per incremento stipendio	229,50
19	Art. 67 comma 2 lett a) € 83,20 per unità personale al 31/12/2015	416,00
	SUB TOTALE	8.483,34

**COSTITUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2019
ENTI SENZA DIRIGENZA**

(2° risorse individuate ai sensi dei CCNL 22/01/04, 09/05/06,
11/04/08 e 31/07/09)

(art.31, comma 3, risorse variabili)

1	Art.15 comma 1 lett.d: somme derivanti attuazione art.43 L.449/97 e art.4, commi 3 e 4 del 5.10.2001, particolari disposizioni di legge, sponsorizzazioni, collaborazioni, convenzioni, contributi dell'utenza	
2	Art.15, comma 1 lett.e: somme derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro part-time. Art.1, comma 57, L.662/96 (20%)	
3	Art.15, comma 1 lett.k: risorse previste da disposizioni di legge per incentivi (onorari avvocati, ICI, e 2% L.109/94 Merloni, ecc..)	
4	Art.15, comma 1 lett.m: gli eventuali risparmi di spesa per lavoro straordinario	
5	Art.15, comma 2: 1,2% monte salari 1997 esclusa la dirigenza	784,22
6	Art.15, comma 5: attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione	
7	Art.4 comma 2 lett.A CCNL 09/05/2006 € _____ del monte salari anno 2003 personale dipendente, esclusa la quota relativa alla Dirigenza	
8	Art.8 comma 3 CCNL 11/4/08 0,30% monte salari € _____ anno 2005 personale dipendente esclusa la quota relativa alla Dirigenza	
9	Art.4 comma 2 CCNL 31/07/09 1% monte salari € _____ anno 2007 personale dipendente esclusa la quota relativa alla Dirigenza (percentuale 47,00% risorsa non utilizzabile)	
10	Art. 67 comma 3 Lett c) – Specifiche responsabilità personale ufficio sisma	4.000,00
11	Art. 67 – Art. 113 DLGS 50/2016 – Incentivi funzioni Tecniche	5.000,00
	SUB TOTALE	9.784,22
	Risorse decentrate non utilizzate nell'anno precedente	
	TOTALE GENERALE	18.267,56

La delegazione di parte pubblica illustra l'utilizzo delle risorse decentrate come da seguente prospetto :

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

1	Art.17, comma 2 lett.b: progressioni economiche orizzontali effettuate all'interno delle categorie negli importi determinati a valere nell'anno 1999 per n.13 mensilità (dichiarazione congiunta n.14 Ccnl 22/01/20004)	5.688,78
1 bis	Art.17, comma 2 lett.b: progressioni economiche per l'anno 2012 dichiarazione congiunta n.4 CCNL 09/05/2006 a valere dall'1/1/2004	
2	Art.17, comma 2 lett.d:	

	<ul style="list-style-type: none"> a. Turno b. Rischio (dall'1/1/04 € 1,80 al giorno) c. Reperibilità d. Maneggio valori e. Orario notturno o festivo e notturno festivo – art.24 CCNL 14/9/2000 	<p>468,00</p> <p>127,00</p>
3	Art.17, comma 2 lett.e: attività di disagio	
4	Art.17, comma 2 lett.f Ccnl 1/4/99, art.36 comma 2 Ccnl 22/1/2004, art.7 Ccnl 09/05/06: compensare l'esercizio di specifiche responsabilità assegnate alla categoria D-C-B fino ad un massimo € 2.500 in base ai seguenti requisiti: <ul style="list-style-type: none"> a. Responsabile di coordinamento di struttura b. Responsabile di procedimento c. 	
5	Art.17, comma 3: risorse necessarie al pagamento dell'indennità di direzione ex 8 q.f. ai dipendenti che beneficiavano di tale indennità di £ 1.500.000 alla data dell'1/4/99;	
6	Ex art.4 del Ccnl 16/7/96: corresponsione dell'indennità annua di € 64,56 in favore di dipendenti inquadrati nella categoria A e categoria B1 giuridica;	
7	Art.33 Ccnl 22/1/2004: quota dell'indennità di comparto da prelevare dalle risorse decentrate stabili: <ul style="list-style-type: none"> cat.D € 46,95 x 12 mensilità cat.C € 41,46 x 12 mensilità cat.B € 35,57 x 12 mensilità cat.A € 29,30 x 12 mensilità 	2.633,28
8	Art.31 comma 7 Ccnl 14/9/2000 e art.6 Ccnl 5/10/2001: Incremento indennità asilo nido art.31 comma 7 € 619,75 annue ex £ 1.200.000 Incremento indennità asilo nido art.6 € 340,86 annue ex £ 660.000	
9	Art. 17 comma 2 lett. i Ccnl 01/4/1999: indennità da corrispondere per specifiche responsabilità attribuite con atto formale dall'Ente, per importi fino a un massimo di € 350,00 annui: <ul style="list-style-type: none"> a. Ufficiale di stato civile b. Ufficiale anagrafe c. Ufficiale ufficio elettorale d. Responsabile tributi e. Personale addetto all'Urp f. Compiti di ufficiale giudiziario attribuiti a messo notificatore g. Compiti di responsabilità attribuiti ad archivistica informatico h. Compiti di responsabilità attribuiti ad addetto della Protezione Civile 	350,00
10	Art.17 comma 2 lett.a –h Ccnl 1 / 4 /99: <ul style="list-style-type: none"> a. produttività assegnata a personale dipendente a seguito di Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa per progetti speciali scelti dall'Ente (vedi atto deliberativo n.39 del 10/04/2008) b. produttività generale da corrispondere al personale dipendente ai sensi dell'art.37 del Ccnl 22/1/2004 	

11	Art. 70 quinquies c. 1 – Specifiche responsabilità personale ufficio Sisma	4.000,00
12	Art. 67 – Art. 113 DLGS 50/2016 – Incentivi funzioni Tecniche	5.000,00
	Totale Utilizzi	18.267,06
	Residuo da riportare all'anno successivo	0,50

La delegazione di parte pubblica

Le R.S.U. aziendali




Le OO.SS. TERRITORIALI

CISL - FP



FP - GGIL



UIL - FP

