

COMUNE DI RIVARA  
Corso Ogliani 9  
10080 RIVARA (TO)



# CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2018 - 2020

---

*[Handwritten signature]*  
Mery CGIC TP

ASU  
*[Handwritten signature]*

VIL FPL  
*[Handwritten signature]*



Il giorno 28 del mese di dicembre 2018 la delegazione trattante di parte datoriale del Comune di Rivara composta da:

- Dr. MISTRETTA Giuseppe - Segretario Comunale PRESIDENTE

la delegazione trattante di parte sindacale composta dai seguenti signori:

- Sig. MASSA Diego - Rappresentane RSU;
- Sig. Osella Paolo - Rappresentante U.I.L.
- Sig. MECCA Vittorio - Rappresentante C.G.I.L

• Visti:

- la Deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 15.06.2018 avente ad oggetto: "CCNL 21 MAGGIO 2018 - COSTITUZIONE DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA STIPULA DEI CONTRATTI INTEGRATIVI E INDIVIDUAZIONE RAPPRESENTANTI DELL'AMMINISTRAZIONE IN SEDE DI CONFRONTO CON LA DELEGAZIONE SINDACALE" con la quale è stata costituita la delegazione di parte datoriale prevista dall'articolo 7, comma 3, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto "Funzioni Locali" stipulato il 21 maggio 2018 come segue: Presidente - Segretario Comunale;
- la Deliberazione della Giunta Comunale n. 112 del 06.10.2018 avente ad oggetto: "Direttive per la contrattazione decentrata integrativa anno 2018";
- la Determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 110 del 12.10.2018 avente ad oggetto: "Contratto collettivo decentrato integrativo Anno 2018 - Costituzione fondo";
- il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti Dr.ssa Blandino Barbara acclarato al protocollo dell'Ente al n. 3791 in data 13.12.2018;

hanno definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali

**Art. 1**

**Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di RIVARA e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.



spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 22 maggio 2018.

4. La sua durata è triennale salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

6. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.

#### **Art. 2**

##### **Formazione ed aggiornamento professionali**

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

#### **Art. 3**

##### **Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza**

1. Le risorse destinate alle predette finalità previdenziali sono gestite da appositi organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati.

#### **Art. 4**

##### **Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2018 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 4.222,48. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.

2. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. n. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in

ASV  Meera CGIL FP  UIL FPL 



cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

3. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato.

4. In applicazione dell'art. 38 bis del CCNL del 14.9.2000 istitutivo della banca delle ore, si stabilisce che le ore di lavoro straordinario effettuate, su richiesta del dipendente, confluiscono nel conto ore individuale stabilito dal predetto art. 38 bis (banca delle ore). Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o familiari.

#### **Art. 5**

##### **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

#### **Art. 6**

##### **Incarichi di posizione organizzativa**

1. Le parti prendono atto che gli incarichi di posizione organizzativa, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative.

2. Le parti prendono atto, altresì, che fino all'entrata in vigore della disciplina relativa al

RSU

Meas CGIA

UIL FPL



nuovo assetto delle posizioni organizzative, per fronteggiare specifiche esigenze organizzative è possibile conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare applicando i criteri già precedentemente adottati nell'osservanza delle vigenti previsioni conformi all'art. 9, comma 2, del CCNL 31.3.1999 e fino ad oggi già applicati.

3. Il Comune di Rivara è un ente senza dirigenza e, pertanto, non occorre apportare la decurtazione di cui all'art. 67 comma 1, in quanto le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative erano già corrisposte a carico del bilancio dell'ente.

**Art. 7**

**Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito con apposita Determinazione del Responsabile del Servizio, come risultante da allegato al presente contratto, a seguito del processo di depurazione, **dalla parte stabile**, delle risorse destinate all'indennità di comparto, ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti :
  - a) € 87,39 indennità condizioni di lavoro per l'anno 2018 ( lett. c, comma 2, art. 68 e del CCNL 2016 – 2018);
  - b) € 1.400,00 compensi per specifiche responsabilità per l'anno 2018 ( lett. e comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
  - c) € 0,00 per l'anno 2018, € 360,00 per l'anno 2019 indennità di funzione e indennità di servizio esterno ( lett. f, comma 2, art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
  - d) 0,00 compensi previsti da disposizioni di legge ( lett. g, comma 2, art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
  - e) 2.849,45 progressioni economiche ( lett. j comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018) aventi decorrenza dal 01.01.2019 ;
3. Le nuove progressioni economiche, avranno decorrenza economica dal 01.01.2019, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2 salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.
5. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari a € 2.765,45 delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.
6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.
7. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
8. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L n. 112/2008 come convertito nella Legge n. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

RSU

Mezz CGIC FP

UIL FPL



**Art. 8**

**Indennità condizioni di lavoro.**

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell' articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, ammontano ad € 87,39 del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
4. La misura dell'indennità è quantificata in € 1,00 al giorno per ciascun giorno di effettivo svolgimento dell'attività;

RSU

Mary CGIL FP

UIL FPL



#### Art. 9

##### Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità

1. Per la disciplina dell'indennità di turno (ove istituita) si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.05.2018.
2. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità (ove istituita) si fa riferimento all' art. 24 del CCNL del 21.05.2018.

#### Art. 10

##### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell' articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, la somma di € 1.400,00, per l'anno 2018, del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).
2. L'indennità disciplinata dall'art. 70 - quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
3. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
4. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Servizio, previo confronto con il Segretario comunale in sede di conferenza dei Responsabili di Servizio o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto.
5. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL un importo pari a € 600,00 per l'anno 2018 (pari ad € 300,00 per n. 2 dipendenti addetti) del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).
6. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018.
7. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le

RSU

Mea CGILFI

UIL FPL



specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.05.2018.

8. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Specifiche responsabilità	Indennità
a) Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale	€ 600,00 (€ 300,00 per n. 2 dipendenti)
b) Ufficio Ragioneria	€ 700,00
c) Ufficio Segreteria	€ 700,00

9. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Servizio, previo confronto con il Segretario Comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme.

10. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

11. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

12. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, comma 1, del DL n. 112/2008 e s.m.i.

13. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i.

14. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. n. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. n. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

#### Art. 11

##### Indennità per il personale della Polizia locale

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 – quinquies del CCNL viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. La misura dell'indennità viene stabilita in € 1,00 al giorno;

3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 06.07.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 9.

4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 06.07.1995 e con ogni altro compenso non espressamente

RSU

Max CGIL FP

UIL FPL



incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 9.

**Art. 12**  
**Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.**

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

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 24 mesi.

**Art. 13**  
**Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell' art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21.05.2018.

2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.

3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche verrà regolata da apposito e separato atto.

**Art. 14**  
**Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo**

1. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del Codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

**Art. 15**  
**Premi correlati alla performance**

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.05.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance.

2. Le risorse finalizzate a premiare la performance organizzativa sono ripartite tra i servizi dell'ente al fine di definire dei "budget". Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo di calcolo:

a) il numero dei dipendenti dell'ente del medesimo anno, con esclusione

RSU

Mare, CC-LL FS

UHL FPL



dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time;

- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

<i>Categoria</i>	<i>Parametro</i>
A	1
B	1,10
Accesso B.3	1,20
C	1,30
D	1,40

- c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente.
- d) Le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;
- e) Moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore, si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
3. Il budget così determinato verrà liquidato nella misura percentuale corrispondente al risultato della performance, e suddiviso in parti uguali tra i dipendenti del servizio stesso.
4. L'erogazione del compenso relativo alla performance individuale avviene secondo le percentuali/fasce di merito fissate nel sistema di valutazione.
5. Ogni anno le risorse assegnate alla performance individuale vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. A tal fine il personale a tempo parziale viene conteggiato come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore economico corrispondente alla valutazione massima espressa sulla base del sistema di valutazione dell'ente.
6. La valutazione della scheda si esprime in una percentuale da applicare al valore medio pro-capite calcolato secondo la formula di cui sopra.

#### Art. 16

##### Welfare integrativo

1. Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018.
2. Le somme destinate a finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 21.05.2018 per la Polizia Locale dovranno essere eventualmente specificate e quantificate nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.

ASU    CGIL FI  UIL FPL



**Art. 17**  
**Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Rsu

CGIC FP

UIL FPL



ASU

A stylized handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom.

A handwritten signature in blue ink, featuring a series of vertical, slightly curved strokes that resemble a comb or a series of 'M' shapes.

Messa CGILFP

UIL FPL

A handwritten signature in blue ink, consisting of a few bold, sweeping strokes.



<b>Comune di RIVARA</b>	
	<b>Preventivo 2018</b>
<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	
<b>Risorse storiche</b>	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	<b>24.883,16</b>
<b>Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018</b>	
Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018 (a)	<b>0,00</b>
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	519,10
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (b)	<b>519,10</b>
<b>DECURTAZIONI – a detrarre</b>	
Decurtazione ATA. Risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per personale trasferito a seguito del decentramento e delega di funzioni (personale Ata)	2.488,32
Totale decurtazioni parte stabile (c)	<b>2.488,32</b>
<b>I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)</b>	<b>22.913,94</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2%	1.963,82
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	<b>1.963,82</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>	
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	<b>0,00</b>
<b>II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)</b>	<b>1.963,82</b>

*Handwritten mark*

*ASV*

*Handwritten signature*

*Manege CGIL FP*

*Handwritten signature*

*UIL FPL*

*Handwritten signature*



<b>III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)</b>	<b>24.877,76</b>
---	------------------

<b>DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI</b>	
<b>Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010</b>	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	<b>0,00</b>
<b>Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015</b>	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	<b>0,00</b>
<b>Decurtazioni per rispetto limite</b>	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	<b>2.588,38</b>
<b>IV - TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)</b>	<b>21.770,28</b>
<b>V - TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)</b>	<b>22.289,38</b>

<b>FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999</b>	
Fondo straordinario stanziato	
Fondo straordinario erogato	

<b>TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017</b>
--

<b>RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016</b>	
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	<b>0,00</b>

<b>RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2018</b>	
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	<b>0,00</b>

<b>RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>	<b>OK</b>
---	-----------

ASU  
  
  
CGIL FP  
  
UIL FPL