



ACCORDO INTEGRATIVO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO 2018

Al termine delle procedure di rito volte a definire la contrattazione decentrata di Ente, le delegazioni dell'Amministrazione e delle organizzazioni sindacali territoriali ed aziendali maggiormente rappresentative (C.G.I.L. e C.I.S.L.), hanno sottoscritto il seguente accordo integrativo per il trattamento accessorio che ha validità giuridica per il periodo di vigenza del CCNL 06/09 relativo al personale degli Enti pubblici non economici sottoscritto a marzo 2009 con validità economica per il periodo 1 gennaio 2018 – 31 dicembre 2018:

- visto il capo V del secondo contratto collettivo nazionale di lavoro per il triennio 1998/2001,
- visti gli artt. dal 2 al 6 del contratto di categoria che delinea il sistema di contrattazione collettiva decentrata nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo n.29 del 1993,
- visti l'art. 4 commi dall'1 al 4, l'art.5 commi 1 e 2 e l'art. 19 comma 1 lett.A del CCNL 98/01,
- visti in particolare gli artt. 30, 31 e 32 del CCNL 98/01,
- vista la “coda” al CCNL biennio 06-07 , il CCNL biennio 08-09 e la Manovra Tremonti – Brunetta (DL n.112/08 e Finanziaria 09),
- visto l'art. 89 comma i punto 5 del CCNL 13.07.2016;
- condivisa l'esigenza di valorizzare un processo produttivo ispirato a logiche di miglioramento qualitativo, alla realizzazione dei modelli organizzativi per l'efficienza e la globalità dei servizi, alla verifica dei risultati,
- condivisa la necessità di una crescita professionale del personale nella consapevolezza della crescita delle risorse umane,
- considerata la necessità di pervenire ad un accordo per rendere operativo il nuovo contratto collettivo nazionale di comparto, in linea con quanto previsto dall'art.8 del decreto legislativo 4/11/1997 n. 396, le parti

CONCORDANO

- 1) di confermare, per il periodo 1 gennaio 2018 e 31 dicembre 2018 la disciplina di finanziamento e di erogazione dei trattamenti accessori stabilita e determinano il relativo fondo nell'importo complessivo di euro 78.872,37 dettagliatamente descritto nell'allegato A.
- 2) di ripartire le risorse economiche secondo la tabella riportata nell'allegato B per un totale di euro 58.645,26 e, di corrispondere, ai sensi degli artt. 30, 31 e 32 del C.C.N.L.'99 e circolare n. 12 della RGS del 15.04.2011, alla data del 31.12.2018 l'importo complessivo netto di euro 58.645,26.
- 3) di redigere e sottoscrivere il presente verbale oggetto di contrattazione.

Le parti si impegnano a disciplinare, con l'entrata in vigore del nuovo contratto di comparto e con le risorse economiche da esso conseguenti, il finanziamento di attività progettuali e ad introdurre, compatibilmente con le disponibilità finanziarie, un sistema di professionalità basato



su forme di coinvolgimento del personale nei processi produttivi, nella logica della migliore qualità possibile dei servizi offerti e della qualificazione del personale.

Determinante a tali fini è stata l'informatizzazione dei processi lavorativi che ha dato l'avvio ad una concezione nuova dell'organizzazione con l'introduzione di modelli processi incentrati sulla responsabilità degli operatori, responsabilizzazione in termini qualitativi degli addetti, al fine di rendere un servizio sempre più valido ed efficiente.

All'entrata in vigore dell'attuale CCNL i livelli funzionali scaturenti dall'applicazione del DPR 285/88 si sono raggruppati nelle figure organizzative nate nel nuovo contesto produttivo di servizi.

La nuova concezione di collocazione del personale nelle nuove aree consente uno sviluppo organizzativo volto ad elevare le professionalità degli operatori e a rendere più articolato e analitico il controllo di gestione sia per fini amministrativi che istituzionali.

Premesso:

- che per l'anno 2011 e per gli anni a venire fermo restando il principio della valutazione individuale quale strumento indispensabile per un confronto ed una crescita professionale di tutto il personale, il sistema di valutazione potrà essere integrato e/o migliorato, anche a seguito dei dati raccolti in relazione alle esperienze valutative, in attuazione del D.L.vo 150/2009;
- che le risorse destinate al finanziamento della contrattazione integrativa sono state individuate, tenendo conto, di quanto previsto dall'art. 67,co.5 del D.L. 112/2008, convertito dalla legge 133/2008, concernente la riduzione dei fondi certificati per l'anno 2004;
- che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio dei revisori dei Conti, secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.L.vo 30.7.99 n. 286;
- che le parti si riservano di riaprire il confronto in occasione di nuove disposizioni contrattuali o di legge nonché di pareri o sentenze che riguardano tutti o specifici punti del presente accordo;



- che le premesse sono parti integranti dell'accordo:

Disciplinare

- Durata dell'accordo

Il presente contratto ha validità giuridica per il periodo di vigenza del CCNL 06/09 e validità economica per il periodo 1.1.18 - 31.12.18

- DESTINATARI DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI

Il presente contratto si applica a tutto il personale dell'A.C.Piacenza con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

- PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO

Il limite massimo di lavoro straordinario effettuabile per ciascun anno è di n. 160 ore per il numero dei dipendenti in servizio alla data della sottoscrizione del presente accordo. E' esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione all'effettuazione delle prestazioni di lavoro straordinario. Il Dirigente dell'unità organica, in base alle esigenze di servizio che giustificano il ricorso allo straordinario, firmerà di volta in volta le autorizzazioni e considerata l'eccezionalità dell'istituto contrattuale si ricorrerà all'utilizzo del lavoro straordinario inteso come prestazione remunerata e non come fruizione di riposi compensativi solo in presenza di eccezionali e motivate esigenze / eventi .

- COMPENSI PER COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI E DISAGI

Questi compensi spettano ai lavoratori addetti a particolari mansioni lavorative con carattere di prevalenza e comportanti rischi, onerosità e disagi particolarmente rilevanti.

Tali compensi non sono cumulabili tra loro. In applicazione dell'art. 32 del CCNL 99, le parti concordano quanto segue:

- | | |
|---|-----------------------------------|
| a)- maneggio valori | Euro 4 al dì per cassiere interno |
| b)- maneggio valori | Euro 2 orarie per cassa sportello |
| c)- trasporto valori | Euro 3,62 al giorno |
| d) -disagio connesso alla specifica attività svolta | Euro 3 al giorno |



-Compensi di professionalità

Le parti concordano la corresponsione dei seguenti compensi volti a valorizzare i ruoli e le responsabilità derivanti dall'evoluzione del sistema organizzativo (ai sensi e per gli effetti degli artt. 41 e 36 del CCNL):

B1	Euro	1.000
B2	Euro	1.100
B3	Euro	1.200
C1	Euro	1.300
C2	Euro	1.400
C3	Euro	1.500
C4	Euro	1.600

-Compensi per la qualità delle prestazioni individuali

Nell'ambito dell'attuale assetto organizzativo i ruoli e le posizioni di taluni addetti assumono rilievo per la complessità gestionale nonché per la funzione di particolare interesse che assolvono nel sistema.

A tal fine e ai sensi dell'ex art 35 comma 1 C.C.N.L. 95 e art 32 comma 2 ccnl 16-02-1999 è stato istituito un fondo di Euro 583,49 finalizzato alla corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale nello svolgimento di funzioni di particolare interesse per l'Ente. Tali compensi vengono attribuiti sulla base di una valutazione delle prestazioni individuali, da effettuarsi a cura del Dirigente ai sensi del comma 4 e con riferimento agli elementi di valutazione previsti dal comma 5 dell'art 37 del CCNL.

-Compensi per la produttività collettiva

L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività è subordinata al raggiungimento di migliori risultati nell'andamento gestionale, particolarmente in termini di maggiori entrate e/o economie di gestione, correlati all'aumento di rendimenti qualitativi e quantitativi dell'attività svolta nel contesto di un impiego più razionale dei fattori produttivi, ivi compresa la risorsa informatica. Il sistema incentivante mira a consolidare i risultati acquisiti considerandoli quali veri e propri obiettivi, tenuto conto delle difficoltà che permangono all'interno dell'ente a seguito della diminuzione del personale che ha influito in modo negativo sull'andamento delle attività.

L'intero fondo per la produttività collettiva, integrato dalle quote eventualmente non utilizzate per le altre voci di compensi accessori, sarà ripartito secondo la scala parametrica della partecipazione individuale, prevista dal comma 4 dell'ex art. 36 CCNL 95, di seguito riportata:

FASCIA C: C1 86,0; C2 86,5; C3 86,6; C4 89,5



FASCIA B: B1 79,2; B2 79,5; B3 82,0

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 36 del CCNL 95 si stabilisce di attribuire un acconto mensile individuale sul compenso incentivante annuo dell'importo forfettario di euro 400 cad.

Tale anticipazione viene corrisposta con riferimento alla sola presenza in servizio

Nel mese di febbraio successivo all'anno di riferimento si procederà alla ripartizione della quota residua utilizzabile dell'incentivo, in proporzione ai singoli parametri retributivi sopra indicati e alle ore di presenza in servizio, solo all'effettivo raggiungimento degli obiettivi fissati dal Dirigente dell'AC. Ad inizio anno. La corresponsione del relativo saldo terrà conto degli acconti già corrisposti.

- Provvedimenti disciplinari

Fermo quanto stabilito dall'art. 16 del Codice Disciplinare (CCNL 9.10.2003) così come modificato dall'art. 29 CCNL 1.10.2007 per il personale che sia incorso in infrazioni e/o abbia tenuto un comportamento negligente pregiudizievole del buon andamento e nome dell'Ente si prevede quanto segue:

- Sospensione dal lavoro con riduzione del 100% del compenso di produttività complessiva,
- Riduzione della retribuzione pari al 50% fatto salvo gli assegni familiari per gli aventi diritto e conseguente riduzione del 70% del compenso di produttività complessiva
- Rimprovero scritto (censura) riduzione del 40% del compenso di produttività complessivo.

- Orario di servizio

Identifica il periodo di tempo giornaliero in cui deve essere assicurata la funzionalità delle strutture dell'Ente. L'orario di servizio si articola su 5 (cinque) giorni dal lunedì al venerdì di ogni settimana con inizio dalle ore 7,30 e termina alle ore 20,00.

- Orario di lavoro

La durata dell'orario di lavoro è fissata dal CCNL di comparto in 36 ore settimanali. Per coprire integralmente l'orario contrattuale delle 36 ore si prevedono i seguenti orari a seconda della struttura dell'Ente:

- *Ufficio amministrazione dalle ore 8,00 alle ore 15,12*
- *Ufficio soci-tasse sede via Chiapponi dalle ore 8 alle ore 16,30 con una pausa pranzo di ore 1,18 minuti*
- *Ufficio delegazione di città via Maculani 36 dalle ore 9,00 alle ore 18 con una pausa pranzo di 1ora e 48 minuti*
- *Ufficio delegazione Fiorenzuola d'Arda dalle ore 9,00 alle ore 18 con una pausa pranzo di 1 ora e 48 minuti.*

La durata della prestazione giornaliera è, di norma, della durata di 7ore e 12 minuti.

Essa, in ogni caso, non può essere inferiore alla metà e non può eccedere la durata complessiva di 9 ore al netto delle pause registrate nel cartellino marcatempo.



- Flessibilità

La flessibilità è fissata in 30 minuti complessivi da fruirsi in entrata o in uscita.

Per garantire un livello base della funzionalità operativa dell'ufficio è necessario un utilizzo della flessibilità compatibile con le esigenze di servizio. Al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, il Direttore valutate le esigenze dei dipendenti e tenute presenti le esigenze tecnico – organizzative dell'ufficio autorizza con atto scritto la fruizione della flessibilità.

La flessibilità deve essere recuperata integralmente non oltre il mese corrente in cui viene effettuata, eccezion fatta per le flessibilità utilizzate negli ultimi 5 gg lavorativi del mese il cui recupero viene derogato al mese successivo. L'eventuale mancato recupero comporterà la detrazione sul monte ferie.

- Permessi brevi

Il Direttore, può concedere permessi brevi di cui all'art. 20 del CCNL del 6.07.1995. Detti permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annuali. Le ore non lavorate devono essere recuperate con le stesse modalità della flessibilità. Nel caso di fruizione nella stessa giornata di flessibilità e permesso breve deve essere comunque assicurata la presenza in servizio di almeno la metà dell'orario effettivo di lavoro giornaliero.

- Utilizzo compensativo del maggior orario

Situazioni di accumulo di ore in eccedenza sono da ritenersi giustificate solo su espressa richiesta scritta del dipendente e previa autorizzazione del Direttore e motivate da specifiche esigenze di servizio che il dipendente dovrà esplicitare sull'istanza; in tali casi e fatte salve le esigenze d'ufficio, il Direttore potrà concedere riposi compensativi giornalieri e /o ad ore a recupero delle ore lavorate in eccedenza.

Per l'Amministrazione
Il direttore –f.to M.Iulianetti

Per le Rappresentanze Sindacali
rsu f.to Singarella
Cisl f.to Catino



Contrattazione Collettiva 2018

**ALL.1. A) – DETERMINAZIONE
DEL FONDO DI TRATTAMENTO ACCESSORIO PER L' ANNO 2018**

Valore complessivo dei trattamenti Accessori stanziati per il 1995 (art.3, lett.a Rinn. Bienn.)	31.706,14
Quote di incremento previste Art.35 C.C.N.L (art.3 lett.b Rinn. Bien). -rivalutazione 3,5% fondo 1993 Euro 31.549,37	1.104,23
-0,4% monte salari 1993 Euro 291.742,89	1.166,97
Importo pari a 0,22% monte salari 1995 (art.3 lett.c Rinn. Bienn). – Euro 263.099,3	578,82
Importo pari a 0,95% monte salari 95 Art.3 lett.c Rinn. Bien decorrenza 1/07/97	2.499,44
Importo pari a 0,77% monte salari 95 (art.3, lett.c Rinn.Bienn.con decorrenza 1/1/98)	2.025,86
1% Monte salari 1995 - Euro 263.099,3 Art.4 comma 2 Rinn. Bienn	2.630,99
Importo pari al 7,5% della retribuzione mensile esclusi tabellari e ind. integr. (art. 31 comma 1 lett. L CCNL' 99) Euro 62.700,78 x 7,5 %	4.702,56
Importo pari a .0.80% monte salari 99 (art.31 comma 1 lett.J C.C.N.L.'99 decorrenza 1.5.99) Monte salari '99 Euro 158.824,52	1.270,60
Importo pari allo 0,57% del monte salari 1999 (ai sensi dell'art.4 comma 3 lett. a) Monte salari 99: oneri per personale di ruolo: Euro 359.587,23 - stipendio direttore Euro 18.936,75 – oneri previdenziali Euro 65.609,29 - missoni Euro 1.812,00 MONTE SALARI 1999 = Euro 273.229,18 x ,057%	1.557,41
Importo pari all'1,5% del monte salari 1999,	



Contrattazione Collettiva 2018

(art.4 comma 3 lett.e CCNL 14.3.01) Monte salari 1999= 273.229,18 x 1,5%	4.098,44
Importo pari al risparmio delle R.I.A. del personale delle aree A, B e C cessato dal servizio dall'1.1.00 (ai sensi dell'art.4 comma 3 lett.c CCNL 14.3.01)	3.031,08
Importo pari allo 0,36% del monte salari 1999 (art4 comma 8 lett. a CCNL 14.3.01): monte salari 1999= 273.229,18 x 0,36%	983,62
Importo pari al risparmio di gestione su spese Del personale, ai sensi dell'art. 31 comma 1 Lett. C e lett. F del C.C.N.L.'99	33.061,39
Importo pari ad € 15,9 pro capite riferito al personale in servizio al 1.1.03 su tredici mensilità (art.25 co.2 CCNL 02/05)	2.067
Importo pari ad € 4,94 pro capite per 13 mens. Per ciascun dipendente in servizio al 31.12.05 (art.6 co.2 CCNL 04/05)	577,98
Importo pari allo 0,69% del monte salari 2003 ai sensi dell'art. 5 co.1 CCNL 04/05: monte salari 2003: stipendi pers. Ruolo 345.071,2 a dedurre stip, Direz. 26.845,00 missioni 2.062,4 oneri previd. 64.818,31 monte salari 2003 251.345,46 x 0,69%	1.734,28
Importo pari allo 0,5% del monte salari 2005 ai sensi dell'art.36 CCNL 06/07: monte salari 2005 141.766,45 x 0,5%	708,32
Art. 1 c.1e2 contratto integrativo 18.2.09 Euro 181 lordi pro capite ai dip. in servizio al 31.12.05-una tantum a valre x anno 2007 (solo x 07)	1.629,00
Art. 1 c.1 contr. Integr.18.2.09 e art. 36 CCNL 1.10.07 Import pari rispettivamente al 0,55% e 0,16% monte salari 2005: m.s. '05=141.766,45 x 0.71%	1.006,54



Contrattazione Collettiva 2018

DL 112/08 –art.67 c.5 “Finanziaria 2009 – manovra Tremonti-Brunetta” riduzione del 10%del fondo 2004 (f.do '04 € 52.049,97+ riduz 2004 € 2983,5 + riduz 2003 € 11.516,67= € 66.550,14 – 10%	-6.655,01
Riduzione per allineamento fondo (art. 9 comma 2 bis DL 78/2010)	- 3.613,38
	- 10.000
A dedurre riduzione di € 5000 per una unità cessata dal servizio dal 1.1.11 e 5000 per unità distaccata presso altra amministrazione dal 01.06.15	
Art. 89 CCNL 2017/18 –a decorrere dal 1.1.18 il Fondo È incrementato di un importo pari allo 0,49% del monte Salari 2015 : monte salari 2015 = costi per il personale 248.679 a dedurre oneri sociali 44.579 monte salari 2015 204.100 x 0,49%	1.000,09
Totale lordo fondo accessorio	78.872,37
A DEDURRE IMPORTO DESTINATO AL FINANZIAMENTO DEL FONDO PER L'INDENNITA' DI ENTE (CCNL 02/05)	- 13.836
A dedurre importi destinati al finanziamento di maggiori Oneri per acquisto buoni mensa	- 2.160
FONDO DESTINATO ALLA COPERTURA DI PASSAGGI ORIZZONTALI	- 4.231,11
Fondo da suddividere per l'anno anno 2018	58.645,26



ALL. B

Ripartizione del fondo per il trattamento accessorio – 2018

Fondo prestazioni di lavoro straordinario (art.30 C.C.N.L. ‘ 99)	Euro 0,00
Fondo indennità per specifiche responsabilità (art.35 comma 3 lettera b del C.C.N.L. ‘ 99)	Euro 9.880
Fondo per compensi di professionalità (art. 32 comma 2 cap.so 3-5 del C.C.N.L. ’99)	Euro 7.500
Fondo per la produttività collettiva (art. 32 comma 2 cap.so 1 del C.C.N.L.)	Euro 19.962,46
Raggiungimento obiettivo di produzione*	Euro 20.719,31
Fondo per la qualità delle prestazioni individuali (art 32 comma 2 cap.so 6 del C.C.N.L. ’99)	Euro 583.49
TOTALE NETTO FONDO 2018	58.645,26

LE OO.SS.

LE R.S.U

**IL DIRETTORE
DR. Mauro Iulianetti**



Appendice n.1 – **Buoni pasto** Si ritiene opportuno richiamare alcune indicazioni di carattere generale concernenti la corretta applicazione della disciplina dei buoni pasto contenuta negli articoli .45 e 46 del CCNL del 14.9.2000, che possono così riassumersi:

a) l'art. 46, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, stabilisce che “i lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art.45, comma 2” del medesimo CCNL”. Tale ultima disposizione prevede che: “possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio”;

b) la formulazione del testo della clausola contrattuale consente di poter affermare che, ai fini della attribuzione dei buoni pasto, condizione legittimante è innanzitutto quella della necessaria esistenza di prestazioni lavorative che, iniziate in orario antimeridiano, proseguano comunque in orario pomeridiano (presenza lavorativa del dipendente iniziata al mattino che si prolunga, per le esigenze del servizio, anche nelle ore pomeridiane dopo una pausa; a tal fine sono utilmente valutate sia le prestazioni pomeridiane rese come lavoro straordinario sia quelle svolte come recupero di eventuali prestazioni in precedenza non rese, ad esempio, per l'utilizzo delle flessibilità in entrata e in uscita consentite dalla vigente disciplina dell'orario di lavoro e dal conseguente sistema di rilevazione delle presenze);

c) in base alla disciplina del CCNL del 14.9.2000, spetta al singolo ente, in relazione al proprio assetto organizzativo ed alle risorse spendibili a tal fine, oltre che la decisione se attivare o meno il servizio buono pasto, definire autonomamente la disciplina di dettaglio sulle modalità di erogazione anche sulla tipologia del buono pasto, tenendo conto ovviamente del delicato profilo dei costi; sussiste, pertanto, un autonomo spazio decisionale che ogni ente può utilizzare in relazione alla particolare natura di talune prestazioni di lavoro; Alla luce di quanto suesposto la scrivente Amministrazione dispone che:

1)- i buoni pasto vengano erogati ai propri dipendenti con contratto a tempo indeterminato per ogni giornata in cui siano lavorate almeno 6 ore e con una pausa non superiore a un'ora e mezza e non inferiore a 10 minuti ;

2)- ai sensi e per gli effetti dell'art 86 co.2 CCNL 17/18 il valore nominativo di ogni buono sia pari ad euro 7,00 e che i buoni pasto non siano convertibili in denaro.

Le OO.SS.

Il Direttore

R.S.U.

dr. Mauro Iulianetti



APPENDICE N. 2 - Compatibilità economico – finanziaria :

Premesso:

- che per l'anno 2018 e per gli anni a venire fermo restando il principio della valutazione individuale quale strumento indispensabile per un confronto ed una crescita professionale di tutto il personale, il sistema di valutazione potrà essere integrato e/o migliorato, anche a seguito dei dati raccolti in relazione alle esperienze valutative, in attuazione del D.L.vo 150/2009;
- che le risorse destinate al finanziamento della contrattazione integrativa sono state individuate, tenendo conto, di quanto previsto dall'art. 67,co.5 del D.L. 112/2008, convertito dalla legge 133/2008, concernente la riduzione dei fondi certificati per l'anno 2004 e 2010;
- che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono stati effettuati dal Consiglio Direttivo e dal Collegio dei Revisori, i quali hanno certificato che i costi trovano completa copertura con la presente situazione economico-patrimoniale dell'Ente;
- A tal uopo le parti stabiliscono che per il corrente anno l'Amministrazione organizzerà entro gennaio 2018 i piani di lavoro, nell'ambito delle norme sulla produttività collettiva e individuale di cui all'art. 17 co.2 lett a CCNL 99, in relazione ai quali individuerà la disciplina da impegnare nella realizzazione degli obiettivi assegnati e alla natura degli incentivi correlati da assegnare.

Lo stanziamento, di cui al totale dell'Allegato B al presente Contratto – “Ripartizione del Fondo Trattamento accessorio anno 2018”, destinato al finanziamento del Trattamento accessorio del personale, già inserito nella voce “costi del personale” del budget annuale 2018, deliberato dal Consiglio Direttivo in data 24.10.2017, è pari al totale del fondo.

LE OO.SS.
R.S.U

IL DIRETTORE
dr. Mauro Iulianetti



APPENDICE N. 3 : corresponsione Fondo 2018

visto

il Contratto Collettivo Integrativo per il personale relativo all'esercizio 2018, sottoscritto in data 25.10.2018 , previa contrattazione alla presenza delle OO.SS maggiormente rappresentative e le RSU,

constatato

che la spesa prevista per il Fondo di trattamento accessorio 2018 pari ad euro 58.645,26, stanziato nel budget 2018, già approvato dal Collegio con Attestazione di conformità e dal Consiglio Direttivo in data ottobre 2017, e che alla data corrente ne sono stati retribuiti 27.795,57

ritiene

di mantenere la corresponsione mensile del trattamento accessorio nelle quote variabili dipendenti dalla presenza in servizio dei dipendenti ,così come dal gennaio scorso, per un totale a dicembre 2018 di euro 37.342,46 (confermando la spesa del 2017)

ritiene

di corrispondere il Fondo per la qualità delle prestazioni individuali (art 32 comma 2 cap.so 6 del C.C.N.L. '99) di euro 583,49 al sig. Singarella Gianfranco quale compenso per il maggior carico di lavoro sostenuto nei mesi di gennaio, febbraio, marzo nonché la disponibilità prestata in occasione di eventi sportivi tenutesi nelle giornate di sabato e domenica

ritiene

di congelare la quota del fondo collegata al raggiungimento degli obiettivi, pari ad euro 20.719,31. La Direzione si impegna a provvedere alla sua distribuzione se in sede di consuntivo 2018 si rivelerà compatibile con i vincoli di bilancio dell'Ente per l'anno 2018, ovvero se il bilancio 2018 chiuderà, al netto della somma sopra citata, con un utile oscillabile tra i 10.000 e i 15.000 euro, ciò al fine di raggiungere gli obiettivi economico-patrimoniali fissati da Aci .

OO.SS

IL DIRETTORE

R.S.U

dr Mauro Iulianetti