COMUNE DI CAMPOMORONE

Via Gavino 144 R - 16014 Campomorone - □ 010/7224304 - Fax 010/7224357

www.comune.campomorone.ge.it

Comune di Campomorone

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO –

PARTE ECONOMICA 2020 E MODIFICHE AL NORMATIVO 2019-2021

Premesso che:

- con deliberazione adottate dalla Giunta Municipale n. 53 del 21/07/2020, esecutiva ai sensi di legge, l'Ente ha proceduto alla costituzione del fondo per le risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2020;
- in data tre dicembre 220 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte economica anno 2020 e modifiche al normativo 2019-2021;
- il Revisore Unico, con nota in data 15/12/2020, assunta a protocollo al n. 15174 il 15/12/2020, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL;
- la Giunta Municipale con deliberazione in data 15/12/2020 n. 99, dichiarata immediatamente eseguibile, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

Oggi 18 dicembre duemilaventi, nella sede del Comune di CAMPOMORONE, al fine di dare attuazione alle norme di cui ai contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto FUNZIONI LOCALI stipulati in data 31 marzo, 1° aprile 1999 e 21/05/2018, in relazione al disposto dell'articolo 40, comma 3, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e degli articoli 7, 8 e 9 del C.C.N.L. stipulato il 21 maggio 2018, si è riunita la delegazione trattante come istituita ai sensi dell'articolo 7 dello stesso C.C.N.L. e come prevista all'art. 41 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Sono presenti:

A) per la parte pubblica, i signori:

COGNOME E NOME	ORGANISMO RAPPRESENTATO
ANTONIO RUSSO	Presidente
ERNESTA GAGGINO	Membro
RATTI CARLA	Membro

B) in rappresentanza di tutti i dipendenti del Comune di Campomorone

COGNOME E NOME	ORGANISMO RAPPRESENTATO
BIANCARDI ALFONSO	R.S.U.
GHIGLIONE ANGELA	R.S.U.
ROSSI FLAVIO	R.S.U.

C) in rappresentanza delle Organizzazione sindacali

COGNOME E NOME	ORGANISMO RAPPRESENTATO
BEVEGNI PAOLO	Organizzazione Sindacale Territoriale C.G.I.L. F.P.
PITTALUGA STEFANO	Organizzazione Sindacale Territoriale C.I.S.L. F.P.
BADALINI PAOLO NICOLA	Organizzazione Sindacale Territoriale U.I.L. F.P.L.

P R E M E S S O

- che l'articolo 7, comma 4, del C.C.N.L. stipulato il 21 maggio 2018 testualmente recita:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;
g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

- che l'art. 40, comma 3 quinquies dell'art.40 del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. pone i seguenti limiti:

> *Le Pubbliche Amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale di ciascuna amministrazione.*

- che, in ordine all'integrazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, l'art. 67 del sopraccitato C.C.N.L., al comma 4, testualmente recita:

In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Visto l'art. 8, del citato contratto collettivo nazionale di lavoro che disciplina:

a) I tempi e le procedure di applicazione del contratto collettivo decentrato;

b) La composizione delle delegazioni;

Visto l'art. 67 del CCNL 21/05/2018 che norma la costituzione del fondo per le risorse decentrate;

Visto l'art. 68 del CCNL che tratta l'utilizzo del fondo per le risorse decentrate;

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali del comparto Regioni – Autonome Locali e Funzioni Locali;

Vista la deliberazione adottata dalla Giunta Municipale n. 53 del 21/07/2020, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato costituito il fondo per la contrattazione decentrata anno 2020;

Tenuto conto:
- delle istruzioni pervenute dal MEF - Ragioneria Provinciale dello Stato con prot. n. 179877 in data 01/09/2020, con le quali si definisce il calcolo per la misura dell'adeguamento del limite del fondo accessorio sia in aumento (in caso di personale in servizio maggiore rispetto a quello dell'anno precedente) che in diminuzione (in caso di personale in servizio minore rispetto a quello dell'anno precedente) e garantisce al contempo la salvaguardia del limite 2016 originario in caso di personale in servizio inferiore rispetto a quello al 31/12/2018. Inoltre prevede il metodo di conteggio delle unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018 mediante la somma dei cedolini emessi nell'anno 2018 (i part-time saranno rapportati al tempo pieno) diviso 12 e tale metodo dovrà essere utilizzato per i successivi anni e confrontato con i dipendenti in servizio al 31/12/2018 se il valore è inferiore, il limite del 2016 resterà invariato; se il valore è superiore il limite dovrà essere adeguato in proporzione al maggior numero di dipendenti, moltiplicando la quota media pro-capite per lo scostamento rilevato;
- dal suddetto calcolo effettuato sui cedolini emessi nell'anno 2018, il numero di unità di personale in servizio presso il Comune di Campomorone ammonta a 47;
- che nell'anno 2020 i dipendenti dell'Ente presuntivamente ammontano a 43, pertanto inferiori all'anno 2018 e quindi il limite del fondo del trattamento accessorio al personale dipendente risulta essere quello dell'anno 2016;

Richiamato il vigente C.C.D.I. parte normativa 2019-2021 stipulato in data 16/12/2019;

CIÒ PREMESSO

le parti, che riconoscono la premessa narrativa come parte essenziale del presente accordo, in relazione alle norme prima richiamate,

STIPULANO LA SEGUENTE IPOTESI DI CONTRATTO

Si ritiene di apportare le seguenti ***modifiche al CCDI normativo 2019-2021***:

Art. 12 Progressione economica orizzontale - Criteri Generali
Modifica Allegato "A" al CCDI 2019/2021, il punto 8 lett. a) e il punto 9) vengono modificati riportando il periodo di permanenza nella posizione economica in godimento in 24 mesi indistintamente per tutte le categorie.

Allegato "A" al CCDI 2019/2021

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

1. 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.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (art. 23 DLgs n.150/2009).

3. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziate per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.

4. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

6. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure *definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance.*

7. In sede di Conferenza dei Responsabili di Area unitamente al Segretario comunale, le somme aggiuntive vengono suddivise tra le strutture (Aree, Servizio Demografico e PP.OO.).

8. A valere dal 2020 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

Requisiti di partecipazione.

a) Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di 24 mesi nella posizione economica.

b) Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 80/100 del punteggio di valutazione.

c) Sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio (inferiori alla multa) e delle premialità in termini di decurtazione del periodo di anzianità minima necessaria per accedere alla posizione superiore, in caso di punteggio positivo nella scheda di valutazione. Ai dipendenti cui è stata irrogata nei 2 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche una sanzione disciplinare superiore alla multa non è consentito l'accesso alla selezione.

Procedure selettive e criteri di valutazione.

a) Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.

b) Le graduatorie saranno stilate dall'Ufficio Personale, che terrà conto della documentazione contenuta nel fascicolo personale di ciascun dipendente, per Area o Servizio, per PP.OO. e per categoria applicando i seguenti criteri:
   1. **Punti 70:** la valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come

definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance e sarà rapportata a 70esimi.
In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto delle tre valutazioni più recenti.
Per il personale neo assunto con anzianità di servizio di almeno 24 mesi e in assenza di valutazione triennale, si terrà conto della media del punteggio valutativo conseguito nel biennio.

2. **Punti 15:** esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;

3. **Punti 15:** competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: Vengono riconosciuti punti 1,5 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 di almeno 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).

d) Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 49% dei dipendenti dell'ente che hanno titolo a parteciparvi con arrotondamento all'unità superiore. Dovrà comunque essere garantita almeno una progressione per ciascuna categoria.

e) Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è avviata la selezione.

f) Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi prestati presso altre PA, a parità di categoria e posizione giuridica.

9. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

10. Le graduatorie, distinte per Area, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per comunicazione interna informatizzata) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

11. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

12. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 8 lett. a), per l'applicazione dell'istituto

delle progressioni economiche all'interno della categoria, come previsto dall'art.51, comma 7 del CCNL 21/5/2018.

13. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 8 e 9. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 2, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le PEO 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.

All' **Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità**, comma 4) i criteri di quantificazione di cui alla tabella relativa alla Categoria "D" sono:

Descrizione della specifica responsabilità (effettivi incarichi svolti o da svolgere) correlati anche alla titolarità di unità operative individuate con specifici atti di nomina del Sindaco, sentiti i Responsabili di Area.	Compenso attribuibile Da un minimo di € 2.600,00 ad un max di € 2.600,00
1. Responsabilità di Servizio nonché di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla L. 241/90 e smi, implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e di concorso decisionale, nonché costante aggiornamento.	1 = 2.600,00

PARTE ECONOMICA 2020

le parti, che riconoscono la premessa narrativa come parte essenziale del presente accordo, in relazione alle norme prima richiamate,

STIPULANO IL SEGUENTE CCDI PARTE ECONOMICA 2020

Art.1 Risorse Decentrate anno 2020

Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono individuate secondo le disposizioni contenute nei CCNL Regioni/Autonomie Locali e Funzioni Locali.

Art.2 Determinazione Risorse Decentrate

Sulla base delle disposizioni dettate dall'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 le risorse per il salario accessorio non devono superare quelle dell'anno 2016.
Nell'anno 2020 i dipendenti dell'Ente presumibilmente ammontano a 43 pertanto inferiori a quelli in servizio nell'anno 2018 e quindi il limite del fondo del trattamento accessorio al personale dipendente risulta quello dell'anno 2016.
La costituzione del Fondo anno 2020 è stata determinata rispettando quanto stabilito dalla citata normativa, mediante deliberazione n. 53 adottata dalla Giunta Municipale nella seduta del 21/07/2020.
Le risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umani e della produttività vengono determinate per l'anno 2020 come riportato nell'allegato B) C) D) E) F).
Complessivamente le risorse di parte stabile sono state determinate in € 171.766,73 e le risorse di parte variabile in € 32.026,12 (incluso € 11.171,53 quali risparmi disciplina straordinario).

Art. 3 Indennità di comparto

L'indennità di comparto per l'anno 2020 prevista dall'art. 33 del CCNL 2004 e finanziata con oneri a carico del fondo e prelievo a carico delle risorse di cui all'art. 67, comma 1 (risorse stabili) CCNL 2016-2018 è pari ad € 20.505,31.

Art. 4 Sistema delle progressioni economiche orizzontali

Le risorse stabili del fondo 2020 destinate a finanziare le P.E.O. già effettuate negli anni precedenti ammontano ad € 80.752,73.

Art. 5
Posizioni organizzative apicali e maggiorazione posizione del Segretario Comunale

Le indennità per posizioni organizzative sono finanziate con fondi di bilancio, poiché ente privo di dirigenza, e per l'anno 2020 ammontano ad € 96.750,00 (posizione + risultato), mentre la maggiorazione della posizione del Segretario Comunale ammonterà ad € 2.700,00 comprensiva del 25% (€ 2.160,00 + € 540,00).
Tali somme scaturiscono da un incremento degli importi di cui al presente articolo, mediante utilizzo del potere assunzionale, a seguito di deliberazione n.76/2019 della Giunta Municipale, esecutiva ai sensi di legge.
Per l'anno 2020 la percentuale dell'indennità di risultato ammonta al 17.62% del Fondo per le Posizioni Organizzative.

Articolo 6 Le Indennità

Per l'anno 2020 sono previste le seguenti indennità:
Indennità condizioni di lavoro (rischio, disagio, maneggio valori) € 9.000,00
Indennità di turno, reperibilità e lavoro ordinario festivo € 11.000,00
Indennità di specifiche responsabilità art.70 quinques CCNL 21/5/2018 € 12.500,00
Indennità di funzione art. 56 sexies CCNL 21/5/2018 € 800,00
Indennità di servizio esterno art. 56 quinques CCNL 21/5/2018 € 2.000,00

Gli eventuali risparmi derivanti dall'erogazione delle suddette indennità, saranno ripartiti quali compensi per premialità di cui al successivo art. 9.

Articolo 7 Compensi derivanti da economie per sponsorizzazioni

Per l'anno 2020 non sono previste somme per sponsorizzazioni disciplinate dall'art. 28 del presente CCDI 2019-2021 normativo.

Articolo 8 Compensi per recupero evasione ICI

Nell'anno di riferimento, si prevede siano accertate somme per un importo di € 300,00 pertanto le somme da destinare al personale ammonta ad € 30,00, comunque a consuntivo si procederà all'effettiva rendicontazione sull'accertato e all'effettivo incremento e ripartizione se inferiore alla cifra prevista, ai sensi dell'art. 29 parte normativa.

Articolo 9 Compensi per premialità

1) Le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli istituti contrattuali di cui all' art. 67, comma 3, lett. e) CCNL 21-5-2018, pari ad **€ 11.171,53** derivanti dai risparmi del lavoro straordinario anno 2018, oltre **€ 14.564,60**, determinati dall'applicazione del comma 4 dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018 ovvero sono ricondotte agli obiettivi/processi di performance, del Piano della Performance anno 2020, che è stato certificato dal NIV, secondo i criteri definiti dall'art. 37 del CCNL 22.01.2001 e dagli artt. 5 comma 2 e 7 del D.lgs. 150/2009.
Tali processi riguardano:

a) Obiettivo gestionale 2 "Digitalizzazione: implementazione strumenti e procedure finalizzati all'attuazione delle norme citate dal Codice Amministrazione Digitale. Indicatore di particolare rilevanza:

N. **fascicoli** documentali digitali predisposti e registrati sul software gestionale	181

b) Obiettivo gestionale 31 "Progettare e gestire viabilità, circolazione e servizi connessi (manutenzioni, segnaletica, illuminazione, parcheggi) con la massima efficienza e tempestività". Indicatore di particolare rilevanza:

N. interventi su buche strade asfaltate eseguiti/km. di strade pavimentate	24/29

c) Obiettivo gestionale 15 "Erogazione dei servizi di assistenza scolastica (trasporto, refezione, sostegno

alunni disabili, pre-post scuola) secondo criteri di qualità e professionalità". Indicatore di particolare rilevanza:

n. alunni trasportati (scuola dell'infanzia, primaria e secondaria di primo grado)/ n. totale alunni	125/801

2) Sono inoltre previsti **€ 5.000,00,** derivanti dall'applicazione del comma 3, lett. i) dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018 (già CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5) (attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio.), somma stanziata per l'obiettivo gestionale n. 9 dal titolo "Portale del dipendente: Implementazione per la gestione ottimale delle presenze", con finalità di garantire una gestione efficace ed efficiente e costantemente aggiornata degli aspetti giuridici e contrattuali del personale e le statistiche annesse anche in funzione delle nuove normative in vigore.

3) L'importo preventivato complessivo dei compensi da ripartire, per performance organizzativa e individuale prevista all'art. 20 - "Disciplina della performance e del premio individuale" del CCDI 2019-2021 normativo, ammonta ad € 56.033,28.

4) La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dei criteri generali della metodologia di valutazione del personale ai fini della ripartizione delle risorse incentivanti destinate.

5) Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale sono destinate ai processi performanti individuati dal NIV sulla base dei seguenti criteri: per il solo anno 2020, le parti convengono che il budget per ogni obiettivo performante corrisponde:

a) somma dei tempi dedicati al netto delle PO sui processi performanti, tale operazione permette di individuare le unità coinvolte nei processi performanti.
b) l'importo della performance organizzativa viene ripartito per unità coinvolte nei processi performanti, tale operazione permette di determinare il budget medio per unità coinvolta.
c) la Posizione Organizzativa attribuisce il budget medio alle unità coinvolte nei processi performanti in parti uguali.

L'esercizio della valutazione finale sono esercitate dalla PO ai sensi dell'art. 5 c 2 del DLgs 165 nonché dell'art. 6 del CCNL 31.03.1999. (Rif.to Allegato (D) Obiettivi di Performance 2020 dipendenti).

A consuntivo, il NIV, verificato il conseguimento degli obiettivi e dei processi, ne certifica la percentuale di raggiungimento, che determina il budget definitivo da distribuire ai dipendenti, eventuali avanzi derivanti dal mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi costituiranno disponibilità economiche rispetto agli obiettivi maggiormente raggiunti ed ai punteggi migliori tra le valutazioni dei dipendenti espresse dal Titolare Posizione Organizzativa di riferimento secondo le schede approvate.

6) La scheda di valutazione, con la percentuale di apporto a ciascuno ai processi (attesa e definitiva) e il peso attribuito ai comportamenti, viene portata a conoscenza di ognuno, secondo le modalità e i tempi previsti dal nuovo sistema di metodologia di valutazione della performance.
7) Le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale saranno corrisposte al personale avente titolo, al termine del processo di valutazione, entro il mese di giugno dell'anno successivo.
8) La valutazione, ai fini della premialità, è effettuata sul personale in sevizio con un periodo superiore ai tre mesi nell'anno.
9) Il budget individuale ai fini della presenza in servizio è abbattuto per dodicesimi se l'assenza dal servizio è superiore a 30 giorni; entro i trenta giorni è ricondotta alla valutazione.
10) Le eventuali economie determinate dalla valutazione individuale saranno ripartite tra le valutazioni uguali e superiori a 85% sulla base del riparto per valore punto nel limite del budget di processo/obiettivo.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

DI PARTE PUBBLICA	R.S.U.	DI PARTE SINDACALE
		CISL
		CISL
		UILPPL

COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

ANNO 2020

RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2020

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 21/05/2018	Risorse stabili consolidate art. 67 - Per il dettaglio vedi prospetto anno 2017	€ 165.097,59
	Art-67, comma 2, lett. c) RIA e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio confluiscono interamente inclusa tredicesima dall'anno successivo alla cessazione (RIA Basso € 72,80)	€ 1.832,22
	SOMMANO	€ 166.929,81
	Detrazione per somme trattenute ai dipendenti a seguito delle assenze per malattia ai sensi dell'art. 71 del D.L. n. 112 del 25/6/2008 convertito in L.133/2008	-€ 207,60
	TOTALE LORDO RISORSE DECENTRATE STABILI	€ **166.722,21**
	Decurtazione permanente dall'**ANNO 2015**, riduzione operata nel 2014 ai sensi art.9, comma 2bis, D.L.78/2010 e s.m.i. (art.1, comma 456, Legge Stabilità 2014)	-€ 3.049,33
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	€ 163.672,88
CCNL 21/5/2018	Fuori computo dal tetto del fondo Art-67, comma 2, lett. b) differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art.64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	€ 4.017,05
	Fuori computo dal tetto del fondo Art-67, comma 2, lett. a) incremento si Eu 83,20 per unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno 2019 (49 unità)	€ 4.076,80
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI INCLUSE QUELLE FUORI TETTO DI SPESA	€ 171.766,73
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	€ **171.766,73**
	TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ **32.026,12**
	TOTALE FONDO LORDO anno 2020	€ **203.792,85**

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2020

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 21/05/2018	Art.67, comma 3, lett. a) ex art. 15 comma 1 - lettera d) (sostituito da art. 4 comma 4 CCNL 05/10/2001) somme derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997: *economie derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati*	€ -
	Art.67, comma 3, lett. d) RIA mensilità residue dopo la cessazione con rateo tredicesima (comma 2 lett. c) *(Ducco 1 febbraio € 699,27 Corrieri 25 maggio € 25,48 Brillado 1 agosto € 268,34 Alpa 13 settembre 241,93) (Brillado A.P. 24,97) (Somme Annue Alpa € 967,72 Corrieri € 43,68 Brillado € 644,02 Ducco € 762,84) (Brillado A.P. € 59,93)*	€ 1.259,99
	Art. 67, comma 4 (ex art. 15 comma 2 CCNL 1/4/1999) ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997 pari a £. 2.350.140.000	€ 14.564,60
	Art. 67 comma 3, lett. i) - di cui al comma 5, lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano Performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, incluse le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c)	€ 5.000,00
	Art. 67 comma 3 - lettera c) (risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge	
	Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI	€ 30,00
	Art.67, comma 3, lettera c), recupero evasione Imu e Tari (comma 1091 della legge di Bilancio 2019, legge 145/2018)	
	TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ **20.854,59**
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 15 comma 1 - lettera m) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 a consuntivo anno 2018	€ 11.171,53
	TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ **32.026,12**

CALCOLA LIMITE FONDO 2020

TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	€ **163.672,88**
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ **20.854,59**
TOTALE FONDO anno 2020	€ **184.527,47**
Limite fono trattamento accessorio anno 2016	€ 184.528,18
Differenza con 2016	-€ 0,71

TOTALE FONDO TRATTAM ENTO ACCESSORIO AL PERSONALE DIPENDENTE anno 2020	€ **184.527,47**
Indennità di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative fino all'anno 2018	€ **84.750,00**
Maggiorazione indennità di posizione al Segretario Comunale ai sensi dell'art. 1 CCI di livello nazionale dei Segretario comunali e provinciali – Accordo n. 2 del 22/12/2003	€ **2.000,00**
Fondo Accessorio Lavoro Straordinario	€ **25.283,00**
TOTALE FONDO anno 2020	€ **296.560,47**
Incremento Indennità di Posizione Organizzativa e Risultato oltre maggiorazione della retribuzione di posizione + 25% al Segretario comunale mediante utilizzo del potere assunzionale (Somma esclusa dal limite del trattamento accessorio anno 2016 ai sensi dell'art. 11 bis della Legge 12/2019 comma 2 importo annuo € 12,700,00 annui Importo escluso dal limite ai sensi dell'art. 11 bis, comma 2, della Legge 12 dell'11/02/2019	€ **12.700,00**

Limite fondo trattamento accessorio anno 2016	€ **184.528,18**

Al 31/12/2020 dipendenti in servizio presunti 43

Al 31/12/2018 dipendenti in servizio 46 corretto in base ai cedolini derivanti dal Conto annuale 2018 n. 47

COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

ANNO 2017

RISORSE DECENTRATE STABILI CONSOLIDATE			
CONTRATTO	**DESCRIZIONE**	**IMPORTO IN EURO**	
C.C.N.L. 01/04/1999	Risorse art. 14 e 15 Per il dettaglio vedi prospetto anno 2005	€	112.653,20
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999 pari a € 1.257.659,37	€	13.834,25
	Art. 4 comma 2 recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato	€	28.104,40
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001 pari a € 1.325.425,00	€	8.217,64
	Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001 pari a € 1.325.425,00	€	6.627,13
	Art.32 comma 7 incremento 0,20% del monte salari anno 2001 pari a € 1.325.425,00	€	2.651,00
C.C.N.L. 09/05/2006	Art. 4 comma 1 incremento 0,5% del monte salari anno 2003 pari a € 1.241.184,00	€	6.206,00
C.C.N.L. 114/2008	Art. 8 comma 2. Incremento 0,6% del monte salari 2005 pari a € 1.260.670,00	€	7.564,00
	SOMMANO	€	185.857,62
	Detrazione per finanziamento posizioni organizzative	€	20.487,03
	Detrazione per somme utilizzate per primo inquadramento personale vigilanza CCNL 31/3/99	€	273,00
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI CONSOLIDATE	€	**165.097,59**
	Decurtazione permanente dall'**ANNO 2015**, riduzione operata nel 2014 ai sensi art.9, comma 2bis, D.L.78/2010 e s.m.i. (art.1, comma 456, Legge Stabilità 2014)	-€	3.049,33
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI AL NETTO DELLA DECURTAZIONE PERMANENTE		€	162.048,26

QUADRO DI RAFFRONTO TRA IL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2020 E QUELLO DEL 2016

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016 per raffronto			
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	€	**164.789,79**
	TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€	**22.787,72**
	TOTALE ANNO 2016	€	**187.577,51**
	Decurtazione fondo, **ANNO 2015,** ai sensi art.9, comma 2bis, D.L.78/2010 convertito in L.122/2010 (riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio)	-€	**3.049,33**
	TOTALE ANNO 2016	€	**184.528,18**

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020			
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	€	**166.722,21**
	TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€	**20.854,59**
	TOTALE ANNO 2020	€	**187.576,80**
	Decurtazione fondo, **ANNO 2015,** ai sensi art.9, comma 2bis, D.L.78/2010 convertito in L.122/2010 (riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio)	-€	**3.049,33**
	TOTALE ANNO 2020	€	**184.527,47**

Differenza tra fondo anno 2016 e 2020 € 0,71

Fondo Posizioni Organizzative 2016	€	**84.750,00**
Maggiorazione indennità di posizione al Segretario Comunale ai sensi dell'art. 1 CCI di livello nazionale dei Segretario comunali e provinciali – Accordo n. 2 del 22/12/2003 Anno 2016	€	**2.000,00**
Fondo Accessorio Lavoro Straordinario Anno 2016	€	**25.283,00**

Fondo Posizioni Organizzative 2020	€	**84.750,00**
Maggiorazione indennità di posizione al Segretario Comunale ai sensi dell'art. 1 CCI di livello nazionale dei Segretario comunali e provinciali – Accordo n. 2 del 22/12/2003 anno 2020	€	**2.000,00**
Fondo Accessorio Lavoro Straordinario Anno 2020	€	**25.283,00**

FONDO DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

RISORSE DECENTRATE STABILI
ANNO 2020

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 21/05/2018	Risorse stabili consolidate art. 67 - Per il dettaglio vedi prospetto anno 2017	€ 165.097,59
	Art-67, comma 2, lett. c) RIA e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio confluiscono interamente inclusa tredicesima dall'anno successivo alla cessazione (RIA Balestra 1081,21 Gensini 558,35) (Ass Ad Personam Balestra 59,93 Gensini 59,93)	€ 1.832,22
	SOMMANO	€ 166.929,81
	Detrazione per somme trattenute ai dipendenti a seguito delle assenze per malattia ai sensi dell'art. 71 del D.L. n. 112 del 25/6/2008 convertito in L.133/2008	-€ 207,60
	TOTALE LORDO RISORSE DECENTRATE STABILI	**€ 166.722,21**
	Decurtazione permanente dall'**ANNO 2015,** riduzione operata nel 2014 ai sensi art.9, comma 2bis, D.L.78/2010 e s.m.i. (art.1, comma 456, Legge Stabilità 2014)	-€ 3.049,33
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	€ 163.672,88
CCNL 21/5/2018	Fuori computo dal tetto del fondo Art-67, comma 2, lett. b) differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art.64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	€ 4.017,05
	Fuori computo dal tetto del fondo Art-67, comma 2, lett. a) incremento si Eu 83,20 per unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno 2019 (49 unità)	€ 4.076,80
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI INCLUSE QUELLE FUORI TETTO DI SPESA	€ 171.766,73
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	**€ 171.766,73**
	TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	**€ 20.854,59**
	TOTALE FONDO LORDO anno 2020	**€ 192.621,32**

CALCOLA LIMITE FONDO 2020

TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	**€ 163.672,88**
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	**€ 20.854,59**
TOTALE FONDO anno 2020	**€ 184.527,47**
Limite fono trattamento accessorio anno 2016	€ 184.528,18
TOTALE FONDO TRATTAM ENTO ACCESSORIO AL PERSONALE DIPENDENTE anno 2020	**€ 184.527,47**
Indennità di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative fino all'anno 2018	**€ 84.750,00**
Maggiorazione indennità di posizione al Segretario Comunale ai sensi dell'art. 1 CCI di livello	**€ 2.000,00**
Fondo Accessorio Lavoro Straordinario	**€ 25.283,00**
TOTALE FONDO anno 2020	**€ 296.560,47**
Incremento Indennità di Posizione Organizzativa e Risultato oltre maggiorazione della retribuzione di posizione + 25% al Segretario comunale mediante utilizzo del potere assunzionale (Somma esclusa dal limite del trattamento accessorio anno 2016 ai sensi dell'art. 11 bis della Legge 12/2019 comma 2 importo annuo € 12,700,00 annui Importo escluso dal limite ai sensi dell'art. 11 bis, comma 2, della Legge 12 dell'11/02/2019	**€ 12.700,00**

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2020

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 21/05/2018	Art. 68 comma 1 - Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio all'01/01/2016 e variazioni nell'anno inclusi aumenti contrattuali (2018) € 4017,05	€ 80.752,73
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 comma 4 - richiamo tabella D Indennità di comparto: importi da riconoscere al personale dipendente anno 2020	€ 20.505,31
C.C.N.L. 21/05/2018	Art. 68 comma 2 lett. c (indennità condizioni di lavoro art. 70-bis)	€ 9.000,00
	Art. 68 comma 2 lett. d (indennità di turno ex 23, reperibilità ex 24 e lavoro ordinario festivo 24CCNL 2000)	€ 11.000,00
	Art. 68 comma 2 lett. e (specifiche responsabilità art. 70-quinquies) € 11600 + € 900 Anagr.StatoCivile	€ 12.500,00
	Art. 68 comma 2 lett. f (indennità di funzione art.56-sexies)	€ 800,00
	Art. 68 comma 2 lett. f (indennità di servizio esterno art. 56-quinquies)	€ 2.000,00
	Art. 68 comma 2 lett. j (progressioni economiche da attuarsi nel 2020)	€ -
	TOTALE	**€ 136.558,04**
	Risorse utilizzate per finanziamento trattamento accessorio parte variabile	€ 35.208,69
	TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI	**€ 171.766,73**

FONDO DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'

RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2020

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 21/05/2018	Art.67, comma 3, lett. a) ex art. 15 comma 1 - lettera d) (sostituito da art. 4 comma 4 CCNL 05/10/2001) somme derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997: *economie derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati*	€ -
	Art.67, comma 3, lett. d) RIA mensilità residue dopo la cessazione con rateo tredicesima (comma 2 lett. c) (*Ducco 1 febbraio € 699,27 Corrieri 25 maggio € 25,48 Brillado 1 agosto € 268,34 Alpa 13 settembre 241,93) (Brillado A.P. 24,97) (Somme Annue Alpa € 967,72 Corrieri € 43,68 Brillado € 644,02 Ducco € 762,84) (Brillado A.P. € 59,93)*	€ 1.259,99
	Art. 67, comma 4 (ex art. 15 comma 2 CCNL 1/4/1999) ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997 pari a £. 2.350.140.000	€ 14.564,60
	Art. 67 comma 3, lett. i) - di cui al comma 5, lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano Performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, incluse le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c)	€ 5.000,00
	Art. 67 comma 3 - lettera c) (risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge	
	Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI	€ 30,00
	Art.67, comma 3, lettera c), recupero evasione Imu e Tari (comma 1091 della legge di Bilancio 2019, legge 145/2018)	
	TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	**€ 20.854,59**

IMPIEGO RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2020

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 21/05/2018	Art. 68 comma 2 lett. a (performance organizzativa)	€ 56.033,28
	Art. 68 comma 2 lett. b (performance individuale)	
	TOTALE PARZIALE	€ 56.033,28
	Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI	€ 30,00
	Art. 67 comma 3 lett. h) Compensi derivanti da economie per sponsorizz.	€ -
	TOTALE COSTO ACCESSORIO	€ 56.063,28
	Impiego risorse stabili	€ 35.208,69
	TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI	**€ 20.854,59**
C.C.N.L. 21/05/2018	Art.67 comma 3 lett. e) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1/4/1999	€ 11.171,53
	TOTALE SOMME DA RIPARTIRE ai sensi Art. 17 comma 2 lett. a) Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	**€ 11.171,53**

SPESE NON SOGGETTE A VINCOLO - FUORI TETTO DI SPESA

C.C.N.L. 21/05/2018	Art.67 comma 3 lett. e) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1/4/1999	€ 11.171,53