

CITTÀ di SUSÀ

Città Metropolitana di Torino

Via Palazzo di Città 39 – 10059 – tel. 0122 648311 – fax 0122 648307

e-mail info@comune.susa.to.it

www.cittadisusa.it

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

ANNO 2018

In forma di scrittura privata, il 20 dicembre 2018

La Delegazione di parte pubblica:

Dr.ssa Marietta CARCIONE	Presidente - Segretario Comunale
PENT Grazia	Responsabile area amministrativa
PESANDO Emanuela	Responsabile area servizi alle persone e alle imprese
CAFFO Ennio	Responsabile area vigilanza

Le Organizzazioni Sindacali

Sig. Renato BUA	UIL Funzione Pubblica
-----------------	-----------------------

R.S.U. presenti (soggetto unitario): NICCHIO Flavia, RUMIANO Bianca Rosa, FAVRO Adriano.

Premesso che:

- le parti hanno definito, nella riunione del 06.12.2018, l'ipotesi di accordo integrativo dell'ente concernente i criteri di ripartizione del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente, anno 2018, comprensivo anche dei criteri relativi alle P.E.O.;
- il Revisore del Conto, con verbale in data 14.12.2018, ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi derivanti dall'accordo in oggetto con i vincoli di bilancio ai sensi del CCNL sottoscritto il 01 aprile 1999 e s.m.i..
- la Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 92 del 18.12.2018 ha approvato il suddetto accordo autorizzando la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dello stesso;

Si stipula il presente contratto decentrato integrativo avente per oggetto



CCNL 31/3/1999

CCNL 1/4/1999

CCNL 14/9/2000

CCNL 5/10/2001

CCNL 22/01/2004

CCNL 9/5/2006

CCNL 11/04/2008

CCNL 31/07/2009

CCNL 21/5/2018

Accordo decentrato integrativo

- contrattazione a livello di Ente -

Ricordato che in data 21/01/2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali.

Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che il vigente CI aziendale è stato sottoscritto il 8 settembre 2005 e s.m.i., hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

In questa prima fase, relativa all'anno 2018, si procederà a costituire il fondo delle risorse destinate ad incentivare il personale secondo le nuove disposizioni contrattuali, mentre la destinazione delle risorse verrà definita secondo le previsioni contenute nel contratto integrativo 2017.

Le parti danno atto che il Comune di Susa, a decorrere dall'anno 2012, ha adottato previa informativa alle OOSS con riscontro positivo, l'accordo stipulato in data 12 luglio 2011 tra le OOSS Territoriali, la ex Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone e i Comuni, relativo alla metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi legati alla valutazione del personale. In particolare si dà atto che detto accordo e i criteri di ripartizione risultano conformi ai criteri di cui al D.Lgs n. 150/2009;

La determinazione del fondo teorico individuale di partenza per i premi di risultato rimane invece invariata, senza distinzione tra categorie e rapportata al periodo di servizio e alla eventuale quota di part-time.

Alla luce di quanto sopra premesso, si propone la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo a valere per l'anno 2018.

ART. 1 – Oggetto

Il presente contratto integrativo aziendale disciplina le materie riservate alla contrattazione integrativa decentrata.

Le disposizioni del presente contratto si applicano a tutto il personale del Comune di Susa con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato. Quanto non espressamente disposto nel presente contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

ART. 2 – Determinazione fondi e destinazione artt. 67 e 68 CCNL 21.05.2018



La determinazione del fondo destinato a remunerare il salario accessorio per l'anno 2018 avviene nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento:

- all'art. 23 comma 2 del D.Lgs 25 maggio 2017 n. 75 "Madia", pubblicato sulla G.U n. 130 del 07.06.2017, che dispone a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.
- deliberazione Corte Conti Sezione delle Autonomie n. 19/SEZAUT/2018/QMIG che ha enunciato il seguente principio di diritto: *"Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) (incremento a valere dall'anno 2019 di € 83,20 per unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015) e b) (differenziali degli incrementi delle progressioni economiche) del CCNL Funzioni locali del 21.maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017"*.
- Deliberazione Corte Conti Sezione delle Autonomie n. 6/2018 che ha affermato il principio secondo cui :*"Gli incentivi disciplinati dall'art. 113 del D.Lgs 50/2016 nel testo modificato dall'art. 1 comma 526 della legge n. 205/2017, erogati su risorse finanziarie individuate ex lege facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs n. 75/2017"*;

Le parti pertanto prendono atto dell'ammontare del fondo destinato a remunerare il salario accessorio come risultante dagli allegati prospetti.

L'ammontare complessivo del fondo è stato determinato dall'Ente per l'importo di **€ 162.279,86** distinto, ai sensi dell'art. 67 del CCNL, nelle sue partizioni tra risorse "stabili" e risorse "variabili".

I criteri per la destinazione del suddetto fondo secondo l' art. 68 del CCNL 21.05.2018 e delle altre successive disposizioni di CCNL formano oggetto della presente contrattazione, nel rispetto dell'obiettivo principale della valorizzazione del personale e dell'efficienza di organizzazione dell'Ente.

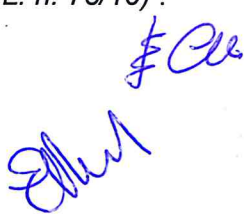
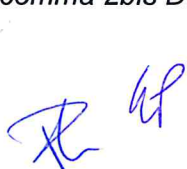
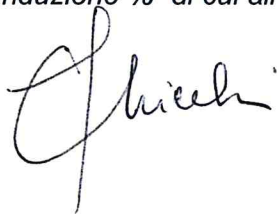
La Parti prendono atto che l'art. 67, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018, prevede che confluisca nell'unico importo consolidato del nuovo fondo delle risorse decentrate, le risorse di cui all'art. 32 comma 7, del CCNL del 22.01.2004, pari allo 0,20 % del monte salari del 2001 e che il Comune di Susa in passato non ha mai stanziato la somma.

L'ARAN in merito alla questione nei pareri n. 12947 del 27.06.2018 e n. 14139 del 24.08.2018 ritiene che :

".. omissis ...qualora l'ente dovesse riconoscere un proprio errore nel procedimento di calcolo e di quantificazione delle singole voci di alimentazione delle risorse decentrate, potrebbe eventualmente, procedere, secondo criteri di correttezza e buona fede, ad un eventuale intervento correttivo, nel rispetto evidentemente delle clausole negoziali che le prevedono e disciplinano.

L'Ente deve anche procedere ad un ulteriore adempimento in quanto deve comunicare alla RGS del Ministero dell'Economia e delle Finanze le modifiche intervenute, per effetto del ricalcolo, nell'ammontare delle risorse decentrate al fine della necessaria variazione dei dati del Conto annuale.....;

Alla Luce dei suddetti pareri le Parti concordano di inserire nell'unico importo consolidato la somma di € 1.816,03, corrispondente allo 0,20% del monte salari del 2001 (calcolata con la riduzione % di cui all'art. 9 comma 2bis D.L. n. 78/10) .



La parte pubblica stabilisce che, ai fini del rispetto dei vincoli legislativi di finanza pubblica, la distribuzione della somma di € 1.816,03 è subordinata alle ulteriori interpretazioni da parte della RGS in merito alla fattispecie in questione. (si dovrà procedere con la rettifica del fondo produttività 2016 e 2017).

Si prende atto inoltre che il fondo decentrato è integrato come segue con risorse variabili:

- ai sensi dell'art. 67 - comma 4, del CCNL 21.05.2018,- avendo l'Amministrazione comunale mantenuto nel bilancio di previsione l'integrazione del fondo destinato al salario accessorio con la percentuale dell' 1,2% monte salari 1997 pari ad € 9.893,00. In particolare l'Amministrazione ha inteso mantenere tale quota di risorse per sostenere il grado di incentivazione relativo ai premi di risultato per obiettivi di settore ed individuali, oltre che con l'intenzione di sostenere gli specifici obiettivi di produttività e qualità per particolari progetti specifici.

ART. 3 – Ripartizione del Fondo.

Ribadito che il Fondo decentrato per l'anno 2018 è da considerarsi quale "accordo ponte", le parti stabiliscono di ripartire il suddetto fondo sulla base dei criteri già contenuti nella CDI del 2017 (si rimanda alla contrattazione 2019 l'applicazione dei nuovi istituti previsti dal CCNL 21/05/2018).

L'importo destinato al Fondo decentrato per l'anno 2018 verrà utilizzato nei seguenti termini:

a. "Progressione economica orizzontale" - Previsione di una selezione e di passaggi per una quota limitata di personale con efficacia 01 dicembre 2018. Criteri

Per il Comune di Susa le progressioni economiche all'interno della categoria sono destinate ed erogate sulla base della situazione consolidata in atto. Rimane vincolato l'importo di € 54.191,01 derivante dalle precedenti progressioni orizzontali.

Per l'anno 2018 si prevede di effettuare una selezione, indicativamente nel mese di dicembre 2018, per consentire, con decorrenza 01 dicembre 2018, alcune progressioni orizzontali a una quota limitata del personale, individuata con criteri meritocratici, confermando i criteri stabiliti nella CID 2017 e adeguati a quanto obbligatoriamente previsto dal CCNL 21/05/2018.

Circa la sostenibilità delle progressioni, a partire dal 2019, si fa presente che nel fondo, a fronte di risorse stabili per € 132.580,66, gli istituti stabili incidono (PEO, comparto ecc.) per € 106.328,50 con una quota teorica destinabile di € 26.252,16.

Per l'anno 2018 le parti concordano di destinare a progressioni orizzontali la spesa della parte stabile del fondo, di € 14.200,00, proporzionata al periodo di decorrenza.

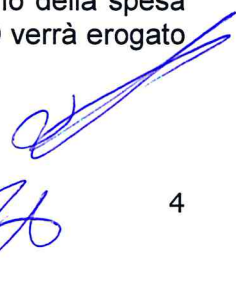
In rapporto alla consistenza numerica del personale attualmente in servizio nelle categorie e alla incidenza economica delle progressioni per categoria, si stabilisce un budget economico per categoria di:

Cat.B e C - € 7.200,00

Cat. D - € 7.000,00

In relazione alla selezione, potrà beneficiare in ordine di graduatoria il personale di ciascuna categoria, a partire dal punteggio più alto e a scalare, detraendo l'importo della singola progressione individuale dal budget di categoria.

Attribuite le progressioni senza superare i budget, i resti eventuali saranno redistribuiti sul budget della cat. D. in modo da consentire 1 o più progressioni ulteriori, nel limite massimo della spesa totale di € 14.200,00 di cui sopra. Il resto finale che non verrà speso a titolo di PEO verrà erogato a titolo di produttività collettiva.



Concorrono alla procedura di attribuzione della progressione economica orizzontale i dipendenti del Comune di Susa con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi. .

Le parti definiscono l'ulteriore requisito minimo di accesso alla procedura per la progressione di non aver subito procedimenti disciplinari che si siano conclusi nell'anno di valutazione e nel biennio precedente con l'irrogazione di sanzione superiore alla censura (richiamo scritto).

a.1. Ulteriori criteri per la progressione economica orizzontale.

I punteggi per la formazione della graduatoria saranno dati da:

1. ESPERIENZA MATURATA PERMANENDO NELLA POSIZIONE ECONOMICA ATTUALMENTE IN GODIMENTO.

Periodo di riferimento 01.01.2008 – 31.12.2017

Per ciascun anno punti 10, sino ad un massimo di 100.

Per la permanenza nella posizione economica inferiore a sei mesi, per l'anno di riferimento, non si attribuisce alcun punteggio.

Per i periodi di aspettativa non retribuita superiori ai sei mesi, per l'anno di riferimento non viene attribuito alcun punteggio.

L'attribuzione del punteggio è subordinato alla valutazione positiva del singolo anno di riferimento.

Al totale del punteggio ottenuto si attribuisce un peso pari al 70% per le categorie B, 60% per le categorie C e pari al 40% per le categorie D.

1. SPECIFICA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE AVUTA NEL TRIENNIO 2015 - 2016 - 2017 (art. 16 comma 3 del CCNL 2018).

Si sommano i punteggi riportati nelle schede annuali di valutazione, esclusi i punteggi eventualmente soggetti a demoltiplicatore 0,9 o ancora inferiori, come utilizzati per l'attribuzione dei premi di risultato o delle retribuzioni di risultato per le PO. Si attribuisce un punteggio pari alla media dei tre anni (totale punti/3).

Si attribuisce al totale del punteggio un peso pari al 30% per le categorie B, 40% per le categorie C e pari al 60% per le categorie D.

La graduatoria finale è data dalla somma dei punteggi dei due criteri di cui sopra, la progressione è attribuita ai punteggi più alti sino a concorrenza del budget economico, come determinato in precedenza.

A parità di punteggio prevale la temporalità di assegnazione della PEO precedente (precede il dipendente che da più tempo si trova nella PEO precedente); in caso di ulteriore parità prevale la maggiore età anagrafica.

b. "Reperibilità", Turno, Rischio, Maneggio Valori".

- Reperibilità: Le parti confermano gli attuali settori nei quali viene disciplinata, conformemente ai precedenti CCNL, la disciplina economica della pronta reperibilità: stato civile (comprese le attività connesse legate alle concessioni cimiteriali), servizi di acquedotto e viabilità (una persona in reperibilità presso l'UTC, sulla base di una turnazione media annuale per 6 giorni al mese), protezione civile (personale addetto al sistema dei preallarmi del IV COM inserito nelle specifiche responsabilità del settore).



5

- Turno: Viene confermata l'indennità di turno e di orario, con le modalità e le quantificazioni attuali fissate dai precedenti CCNL, riferita alle attività della Polizia Municipale e alle altre articolazioni festive dell'orario di lavoro
- Rischio: Viene confermata l'attribuzione della indennità di rischio, come definita nei precedenti contratti aziendali (personale operaio della cat. B (4 persone), addetti alle pulizie (2 persone), nella misura di € 30 mensili .
- Maneggio valori: L'indennità di maneggio denaro viene confermata come nell'art. 3 del CIA del 13 luglio 2001 e s.m.i., e in dettaglio precisamente
 - Economato Servizio finanziario € 206,58
 - Polizia Municipale per sanzioni € 309,84
 - Diritti di anagrafe e stato civile € 309,84
 - Diritti urbanistica ufficio tecnico € 206,57
 da ripartire tra il personale che effettivamente maneggia denaro

c. incentivi da specifiche disposizioni di Legge.

Vengono individuate le seguenti fattispecie, i criteri, i valori, e le procedure per la corresponsione dei relativi compensi, dovuti, per l'anno 2018.

- € 2.250,00 recupero evasione ICI quota del 5% dell'incassato della sola imposta al 31.12.2018 (art. 11 del Regolamento Comunale ICI);
- € 609,00 per compenso ISTAT (indagine multiscopo sulle famiglie 2018);
- € 16.307,00 incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016 e s.m.i., nei limiti dettati dalla stessa norma;

d. compensi per particolari responsabilità

- Vengono confermate le specifiche responsabilità e le relative quantificazioni economiche previste nelle precedenti contrattazioni e precisamente:
- posizioni di vice responsabile di settore, con responsabilità di sostituzione del Responsabile per brevi periodi: Euro 1.300,00 annui (1 posizione categoria D, presso la Polizia Municipale);
- personale con la qualifica di Ufficiale di Anagrafe, Stato civile ed Elettorale che svolge anche la reperibilità di stato civile: Euro 300 annui (4 posizioni); ed Euro 200 (1 posizione) senza reperibilità;
- personale addetto ai servizi di preallerta del IV COM per la protezione civile e per le altre attività comunali di protezione civile Euro 300 a persona, (7 posizioni)

e. fondi per la produttività di gruppo ed individuale.

Si prevede di inserire delle maggiorazioni delle quote teoriche individuali di base del premio annuo per:

- a) " manifestazioni" € 400 pro capite x 4 unità .

Per cui avremo, a valere sul fondo totale per i premi di risultato un totale di maggiorazioni per quote teoriche individuali legate a specifici progetti ed obiettivi di € 1.600,00.

Il fondo per premio di risultato (per aree e individuale), risulta quindi per differenza dalle operazioni precedenti, e grava sulle risorse variabili e, in parte e sempre per differenza, sulle risorse stabili ancora così disponibili.

Il fondo sarà rideterminato con precisione, in diminuzione o in aumento, in base al calcolo finale esatto degli istituti accessori di cui sopra, sia nel caso in cui questi istituti assorbano, in totale, una quota maggiore di risorse del fondo rispetto a quanto preventivato di massima, sia nel caso in cui si determinano economie rispetto al preventivato.

Chicchi

W E

KAR

TOTALE FONDO PREMI DI RISULTATO 2018, salva rideterminazione esatta in sede di liquidazione in applicazione del comma precedente, € 22.801,39 quota da ripartire su tutto il personale, € 1.600,00 quota per il personale interessato dal progetto di cui alla precedente lettera e. punto a) e € 1.032,85 indennità maneggio valori.

ART. 4 – Riepilogo destinazioni art. 68

	RIEPILOGO DESTINAZIONI	IMPORTO
	Totale risorse stabili	€ 132.580,66
	Totale risorse variabili	€ 29.699,20
A	Totale fondo disponibile	€ 162.279,86
	Progressioni economica orizzontale attualmente in godimento	€ 54.191,01
	Progressioni economica orizzontale decorrenza 2018	€ 14.200,00
	Indennità di comparto	€ 19.847,75
	Indennità art.6 CCNL 2001	€ 340,86
B	Totale istituti stabili fissi	€ 88.579,72
	Reperibilità (protezione civile, stato civile, operai)	€ 6.000,00
	Indennità di turno	€ 12.000,00
	Indennità per responsabilità (protezione civile, stato civile, operai)	€ 8.000,00
	Indennità di vice responsabile	€ 1.300,00
	Indennità di rischio	€ 1.800,00
C	Totale	€ 29.100,00
	Incentivi ICI 2017	€ 2.250,00
	Incentivi art. 113 D.Lgs n. 50/2016	€ 16.307,00
	Compenso ISTAT	€ 609,00
D	Totale istituti finanziati su capitoli appositi	€ 19.166,00
E	Differenza (A – B – C – D)	€ 25.434,14
F	Indennità maneggio valori	€ 1.032,85
G	Progetto manifestazioni	€ 1.600,00
	Totale somma destinata ad incentivare la produttività individuale (E – F)	€ 22.801,29

Si da atto che nella tabella di cui sopra sono state inserite le nuove PEO riferite all'interno anno solare. In sede di attribuzione delle PEO il budget dovrà essere proporzionato alla effettiva data di decorrenza, prevista per 01 dicembre 2018. Pertanto la differenza è destinata ad incentivare la produttività di area ed individuale.

ART. 5 – Clausole programmatiche e finali

In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/05/2018, le parti convengono altresì di avviare entro il primo trimestre dell'anno 2019, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.

Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

La delegazione trattante di parte pubblica

Theristo Caracci
Furio Caffo
Ignazio Puro
Giada Rossi

Le OO.SS

UIL FP



I Rappresentanti dei Dipendenti

Cherie Micheli
Roma Bianca Rosa
Imma Alamo

ALLEGATO A

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018 (CCNL 21/5/2018)		
	IMPORTI TOTALI	FONDO 2016
ART. 67, COMMI 1 E 2 CCNL 16/18: RISORSE STABILI		
Risorse stabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		
Ammontare risorse stabili ANNO 2017 (art. 31, c. 2. CCNL 22/1/2004) (al netto della riduzione per trasferimento personale ATA - art. 15, c.1 lett. l) CCNL 1/4/99 per € 5.317,00, per riduzione art. 9 comma 2bis DL 78/2010 per € 5.678,86, per riduzione art. 23 , comma 2 D.Lgs 75/2017 di € 640,20.	126.543,35	126.543,25
Art. 67 c.1 CCNL 16/18 : risorse di cui alla'art. 32 , comma 7, del CCNL 22.01.2004, pari allo 0,20% del montesalari 2001 - € 948.562,00.	1.816,03	1.816,03
Art. 67 c.1 CCNL 16/18 Importo unico consolidato anno 2017	128.359,38	128.359,28
Art. 67 c.2, lett. b) CCNL 16/18: RIA ed Ass. ad pers. del personale cessato nel 2017	1.387,10	
Art. 67 c.2, lett. d) CCNL 16/18: risorse riassorbite art. 2, comma 3, D. Lgs. 165/2001.	0,00	
Art. 67 c.2, lett. e) CCNL 16/18: personale trasferito	0,00	
Art. 67 c.2, lett. f) CCNL 16/18: riduzione stabile posti di organico qualifica dirigenziale	0,00	
Art. 67 c.2, lett. g) CCNL 16/18: stabili riduzioni risorse lavoro straordinario	0,00	
Art. 67 c.2, lett. h) CCNL 16/18: incrementi dotazione organica	0,00	
Totale	129.746,48	128.359,28
Risorse stabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		
Art. 67 c.2, lett. a) CCNL 16/18 incremento € 83,20 unità al 31/12/2015 (dal 2019)	0,00	
Art. 67 c.2, lett. b) CCNL 16/18 differenziale inrementi progressione economica a regime	2.834,18	
Totale	2.834,18	0,00
TOTALE RISORSE STABILI	132.580,66	128.359,28
ART. 67, COMMI 1 E 2 CCNL 16/18: RISORSE VARIABILI		
Risorse variabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: <i>Recupero evasione ICI - L. 662/96 art.3, c. 57; D.gs 446/97 art 59 c.1 lett. p)</i>	2.250,00	5.000,00
art. 67, comma 3, lett. d) CCNL 16/18: <i>recupero frazioni RIA anno precedente</i>	640,20	
art. 67, comma 3, lett. h) CCNL 16/18: <i>Integrazione 1,2% m.s. 1997</i>	9.893,00	9.893,00
art. 67, comma 3, lett. i) CCNL 16/18: risorse per conseguimento obiettivi ente		
Totale	12.783,20	14.893,00
Risorse variabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017		
art. 67, comma 3, lett. b) CCNL 16/18: art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 - <i>Piani di razionalizzazione</i>		
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: art. 113 del D. Lgs. 50/2016 incentivi per funzioni tecniche	16.307,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. e) CCNL 16/18 leggi speciali: compensi ISTAT - art. 70-ter CCNL16/18	609,00	
art. 67, comma 3, lett. e) CCNL 16/18: <i>risparmi lavoro straordinario anno precedente</i>		0,00
art. 68, comma 1, ultimo periodo CCNL 16/18 (risorse stabili provenienti esercizi precedenti)	0,00	0,00
Totale	16.916,00	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	29.699,20	14.893,00
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI	162.279,86	143.252,28
TOTALE FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	142.529,68	143.252,28

