

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO SULLA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO AL PERSONALE CREA APPARTENENTE AI LIVELLI IV-VIII

ANNO 2020

Il giorno 15 aprile 2021 in video conferenza su Teams

Tra

la Delegazione di parte pubblica del Consiglio per la Ricerca in agricoltura e l'analisi dell'economia agraria (CREA), composta dal Presidente, Prof. Carlo Gaudio e dal Direttore Generale, Dott. Stefano Vaccari,

e

I Sigg.

Giampiero Golisano per la FLC CGIL

Rita Cetorelli per la CISL SCUOLA

Mario Finoia per la FED. UIL SCUOLA RUA

Lucia Orlando per la SNALS CONFASL

Guido Bonati per la FED. GILDA UNAMS

rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria,

in sede di contrattazione integrativa

VISTI i CC.NN.L. vigenti per il comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione e il CCNL 19 aprile 2018 comparto "Istruzione e ricerca";

VISTO, in particolare, il CCNL 7 ottobre 1996, articoli 43 e ss., relativo al trattamento accessorio del personale appartenente ai livelli IV-VIII;

TENUTO CONTO che ai sensi delle sopra richiamate disposizioni contrattuali le indennità da corrispondere al personale appartenente ai livelli IV – VIII, a titolo di trattamento accessorio ineriscono la remunerazione: **a)** del lavoro straordinario; **b)** di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità; **c)** dell'Indennità di Ente; **d)** dell'indennità di posizione per i funzionari di amministrazione; **e)** della produttività collettiva ed individuale e che per ciascuna delle citate indennità è costituito un apposito "Fondo" di pari denominazione;

VISTO il CCNL 13 maggio 2009 – comparto ricerca, quadriennio normativo 2006-2009, I biennio economico, articolo 11, e II biennio economico, articolo 6, che confermano "le risorse e le modalità di suddivisione" delle medesime, "già destinate agli istituti del trattamento accessorio,

SEDE LEGALE

Via Po, 14 - 00198 Roma
T +39 06 47836 1

@ crea@crea.gov.it f www.crea.gov.it
C.F. 97231970589 f P.I. 08183101008

sulla base di quanto stabilito dall'articolo 43, comma 2, del CCNL del 7 ottobre 1996 – comparto ricerca e dalle successive disposizioni contrattuali”, salvo quanto previsto negli stessi articoli;

TENUTO CONTO che ai sensi delle disposizioni contrattuali di comparto in materia di partecipazione sindacale, sono oggetto di contrattazione i criteri di distribuzione delle indennità *ex lettere a), b) e e)* e che a sensi del predetto articolo 43, comma 3., “*gli enti destinano eventuali economie di spesa realizzate nell'utilizzo dei fondi di cui alle lettere a), b), e d) del comma 2 ad incrementare le risorse del fondo di cui alle lettere b) e e) del medesimo comma. La ripartizione della predetta quota tra i fondi di cui alle lettere b) e e) è oggetto di contrattazione decentrata*”;

VISTO l'art. 23 comma 2 del D.lgs. del 25 maggio 2017, n. 75, secondo cui, “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”;

VISTO l'art. 11 del D.L. 14/12/2018, n. 135 recante “adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale dipendente della pubblica amministrazione”, in vigore dal 13 febbraio 2019;

VISTA in particolare la lett. b) del predetto art. 11, secondo cui il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del D.lgs. del 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento “alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23”;

VISTO l'art.1 comma 673 della legge del 27.12.2017, n. 205 (legge di stabilità 2018) che ha destinato le risorse necessarie per consentire al CREA la realizzazione del piano di stabilizzazione del personale precario, da operare ai sensi dell'art.20 del D.lgs. del 25 maggio 2017, n. 75;

TENUTO CONTO che nell'anno 2019 sono state stabilizzate 225 unità di personale appartenenti ai profili dei livelli IV-VIII;

TENUTO CONTO che nell'anno 2020 sono state stabilizzate ulteriori 44 unità di personale appartenenti ai profili dei livelli IV-VIII (in particolare, 21 unità a decorrere dal 1° luglio, 2 unità dal 1° ottobre e 21 unità dal 1° dicembre);

TENUTO CONTO della previsione della consistenza del fondo per il trattamento accessorio del personale di ruolo appartenente ai livelli IV-VIII, per l'anno 2020, determinato secondo quanto indicato nella tabella che segue, è pari ad € 13.038.630,06, salvo l'esito del controllo ex art. 40 bis del D.lgs. n. 165/2001:

Consistenza del fondo di contrattazione integrativa del trattamento accessorio integrativa personale livelli IV- VIII (Fondo 2019)		€ 12.891.197,03
DATI CONTO ANNUALE 2019	Personale a tempo indeterminato al 31.12 (Tab. 1)	Numero Mensilità / 12
QUARTO LIVELLO	109	111,63
QUINTO LIVELLO	150	153,45

SESTO LIVELLO	289	293,23
SETTIMO LIVELLO	275	278,00
OTTAVO LIVELLO	274	278,52
Totale	1097	1.114,83
Valore medio pro-capite		€ 11.563,37
Numero unità stabilizzate art. 20, comma 1 del D.lgs. 75/2017		12,75
Incremento fondo accessorio per unità stabilizzate		€ 147.433,03
Consistenza del fondo di contrattazione integrativa del trattamento accessorio personale livelli IV – VIII - Anno 2020		€ 13.038.630,06

TENUTO CONTO della necessità di definire i criteri di distribuzione delle risorse a rispetto e garanzia della programmazione delle attività e delle politiche del personale dell'Ente;

VISTI gli Accordi stralcio in materia di remunerazione dell'indennità ex art.43, co. 2 lett. a) per l'anno 2020 e dell'indennità ex art.43, co. 2 lett. b) del CCNL del 7.10.1996 – per gli anni 2021 e seguenti, sottoscritti dalla delegazione di parte pubblica e dalle OO.SS rappresentative di categoria, il giorno 21 luglio 2020;

PRESO ATTO che a norma del CCNL del 21.02.2002 le progressioni di cui agli articoli 53 e 54 del medesimo CCNL sono attuate con cadenza biennale;

TENUTO CONTO che il PTFP allegato al PTA 2021-2023 ha previsto, tra le altre, l'attivazione delle progressioni economiche ai sensi dell'art. 53 del CCNL 21.2.2002 - Super 1, super 2, super 3 e super 4;

VISTO l'art. 83 del CCNL del 19.04.2018 ed in particolare il comma 1 secondo cui *“Gli Enti di ricerca possono stipulare contratti individuali per l'assunzione di personale a tempo determinato, nel rispetto dell'art. 36 del d.lgs. n.165/2001 e, in quanto compatibili, degli articoli 19 e seguenti del d.lgs. n.81/2015, nonché dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni”*;

VISTO l'art. 25 del D.lgs. 15-6-2015 n. 81 secondo cui *“Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato”*.

CONSIDERATO che le risorse complessive destinate a finanziare il trattamento economico accessorio del personale a tempo determinato dei livelli V-VIII non costituiscono un “fondo” ma gravano sulle risorse utilizzate per le assunzioni a tempo determinato a carico dei progetti di ricerca o dei fondi ordinari di bilancio;

RITENUTO di dover determinare le risorse annualmente destinate alla corresponsione delle indennità per il personale a tempo determinato nell'ambito del trattamento accessorio sulla base degli importi unitari delle diverse voci corrisposte al medesimo titolo al personale a tempo indeterminato;

RITENUTO altresì che l'erogazione delle predette voci relative al trattamento accessorio debba avvenire in maniera proporzionata alla durata del contratto a termine;

TENUTO CONTO della metodologia di calcolo come indicato nell'allegato 1 alla presente ipotesi di accordo che ne costituisce parte integrante;

VISTA la consistenza del fondo del trattamento accessorio del personale appartenente ai livelli IV-VIII per l'anno 2020, pari ad € 13.038.630,06, così come risulta asseverato dal Collegio dei Revisori dei Conti nel verbale n. 3 della seduta del 25 febbraio 2021, con il quale il predetto Organo ha verificato positivamente la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.lgs. 165/2001;

VISTE la nota DPF n. 0022125 – P – 02.04.2021 e la nota MEF- RGS n. 60805 del 2.4.2021 con le quali gli Organi deputati hanno formulato le osservazioni ivi indicate;

RITENUTO necessario, tenendo conto del recepimento delle osservazioni comunicate con le citate nota DPF n. 0022125 – P – 02.04.2021 e la citata nota MEF- RGS n. 60805 del 2.4.2021, procedere alla stipula del contratto integrativo relativo alla consistenza del fondo accessorio del personale appartenente ai livelli IV-VIII per l'anno 2020 e ai criteri di utilizzo dello stesso, come da Ipotesi sottoscritta il 22.12.2020,

CONVENGONO SU QUANTO SEGUE:

Articolo 1 - Personale a tempo indeterminato:

Per l'anno 2020 il fondo per il trattamento accessorio del personale livello IV – VIII, di cui all'articolo 43 del CCNL 7 ottobre 1996, determinato in complessivi euro 13.038.630,06, è ripartito come segue:

Let. a) Compenso del lavoro straordinario	€ 33.563,75
Let. b) Remunerazione di particolari condizioni di disagio, responsabilità	€ 111.764,21
Let. c) Indennità di Ente	€ 12.091.197,03
Let. e) Produttività collettiva e individuale	€ 802.105,07
TOTALE	€ 13.038.630,06
*Let. e) Produttività collettiva e individuale	€ 802.105,07
Risorse destinate al finanziamento dell'art. 53 CCNL 21/2/2002	
Progressioni economiche dei livelli apicali nei singoli profili ex art. 53 CCNL 21/2/2002 con CCI del 1/12/2010	€ 65.745,97
Progressioni economiche ai sensi dell'art. 53, CCNL 21.2.2002 - Super 1, 2 e 3 con CCI del 24/05/2017	€ 134.296,67
Progressioni economiche ai sensi dell'art. 53, CCNL 21.2.2002 - Super 1, 2, 3 e 4 con possesso requisiti al 31.12.2018	€ 36.315,93
Risorse destinate al finanziamento dell'art. 53 CCNL 21/2/2002	€ 234.521,15
Risorse destinate alla produttività collettiva e individuale	€ 567.583,92

I criteri di erogazione degli emolumenti delle suddette voci di cui alle lettere a), b) ed e), sono i seguenti:

Compenso del lavoro straordinario (lettera a) comma 2, art. 43 CCNL 7/10/1996

Le risorse sono assegnate alla remunerazione del lavoro straordinario dell'Amministrazione centrale e dei Centri di ricerca secondo i seguenti criteri generali:

- effettive straordinarie esigenze;
- entità delle risorse umane a disposizione a fronte del volume di lavoro di ciascun Ufficio e Centro di ricerca.

Il limite massimo individuale è pari a 200 ore annue.

Le eventuali economie di spesa derivanti dalle risorse di cui al fondo dell'art. 43, comma 2, lett. a) del CCNL del 7/10/1996, per l'anno 2020, sono destinate, ai sensi del comma 3 della medesima disposizione, ad incrementare le risorse del fondo per la remunerazione della produttività collettiva ed individuale di cui all'art. 43, comma 2, lett. e) del CCNL del 7/10/2016, relative allo stesso anno.

Remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità (lett. b) co 2, art. 43 CCNL 7/10/1996

Le risorse del fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità di cui alla lettera b), del suddetto art. 43 comma 2, del CCNL 7/10/1996 sono assegnate in base ai seguenti incarichi, non rientranti negli ordinari compiti previsti dal profilo professionale dei dipendenti interessati:

FUNZIONE	COEFFICIENTE DI RESPONSABILITA'	MOTIVAZIONE
Responsabile amministrativo/Responsabile Ufficio coordinamento, affari generali e gestione del personale	1,2	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità degli uffici e specifiche responsabilità e rischi di natura professionale
Responsabile Ufficio gestione progetti di ricerca e contabilità	1,1	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità degli uffici e specifiche responsabilità e rischi di natura professionale
Responsabile Ufficio/Attività negoziale e patrimonio	1,1	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità degli uffici e specifiche responsabilità e rischi di natura professionale
Responsabile Ufficio amministrativo certificazione delle sementi	1	Compiti che comportano specifiche responsabilità e rischi di natura professionale
Responsabile aziendale/laboratorio	1,2	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità del servizio svolto, specifiche responsabilità e rischi di natura professionale
RUP	1,3	Compiti che comportano responsabilità amministrative particolarmente gravose in funzione della tipologia di attività svolta e rischi di natura professionale
Direttore all'esecuzione dei contratti	1	Compiti che comportano responsabilità amministrative particolarmente gravose in

		funzione della tipologia di attività svolta
Sottoscrizione atti in caso di assenza del Dirigente	1	Compiti che comportano responsabilità amministrative particolarmente gravose in funzione della tipologia di attività svolta
Sostituzione del Dirigente in caso di assenza/coordinamento dell'ufficio dirigenziale	1	Compiti che comportano responsabilità amministrative particolarmente gravose in funzione della tipologia di attività svolta
Responsabile per la predisposizione del Piano dei Conti	1	Compiti che comportano l'assunzione di elevati livelli di responsabilità e un alto grado di autonomia
Addetto al trattamento economico fondamentale del personale di ruolo	1	Compiti che comportano l'assunzione di elevati livelli di responsabilità e un alto grado di autonomia
Monitoraggio spesa di personale anche ai fini del bilancio di previsione e consuntivo	1	Compiti che comportano l'assunzione di elevati livelli di responsabilità e un alto grado di autonomia
Addetto all'Help desk applicativo gestione economica/finanziaria	1	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità del servizio svolto e al funzionamento degli applicativi informatici
Coordinamento gruppi di lavoro permanente presso l'Amministrazione Centrale	1	Compiti che comportano l'assunzione di elevati livelli di responsabilità e un alto grado di autonomia
Responsabile progetti di migrazione informatica dei dati e progetto di definizione del sistema informatico integrato	1	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità del servizio svolto e al funzionamento degli applicativi informatici
Capo segreteria/Segreteria particolare	1	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità degli uffici
Segreteria Organi collegiali e supporto OIV	1	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità degli uffici
Consegnatario di beni mobili	1	Compiti che comportano gravose articolazioni dell'orario di lavoro connesse alla funzionalità degli uffici

Tutti gli incarichi sopra indicati, comprovati da provvedimento, da ordine di servizio, o lettera di incarico, verranno remunerati in base alla durata dell'incarico; in caso di dipendenti destinatari di più incarichi, verrà remunerata la posizione di miglior favore.

Le risorse del presente fondo saranno utilizzate anche per remunerare il personale soggetto a turni da svolgere in orario diurno e notturno nonché nei giorni festivi secondo i criteri ex CCI dell'8 luglio 2010.

Produttività collettiva e individuale (lett. e, co 2, art. 43 CCNL 7/10/1996)

La ripartizione delle risorse è effettuata in base al punteggio ottenuto da ciascun dipendente di livello IV – VIII, nel calcolo della performance complessiva individuale (PI), così come disposto nel Sistema per la Misurazione e la Valutazione della Performance (SMVP) del CREA, approvato con Delibera del C.d.A. n.67 del 14 dicembre 2017.

Per la ripartizione delle risorse vengono definite quattro classi di punteggio corrispondenti a quattro fasce di merito e ai correlati coefficienti, secondo quanto indicato nella tabella seguente. Per la definizione dei valori che individuano gli estremi delle classi di punteggio indicate nella tabella seguente si è tenuto conto del fatto che la performance complessiva individuale può assumere un valore compreso tra 0 e 4.

Classe di punteggio	Fasce di merito	Coefficiente
Punteggio > 2,800	A – fascia massima	1,50
2,800 >= Punteggio > 2,400	B – fascia intermedia	1,25
2,400 >=Punteggio > =1,000	C – fascia minima	1,00
Punteggio < 1,000	D – fascia esclusa	0,00

In conformità a quanto previsto dai commi 1 e 2 dell'articolo 20 del CCNL sottoscritto il 19 aprile 2018 relativo al personale del comparto Istruzione e Ricerca, triennio 2016-2018, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione del CREA, è comunque garantito quale premio di produttività un importo maggiorato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a produttività collettiva e individuale al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

L'ammontare complessivo delle risorse destinate alla predetta maggiorazione, a carico del Fondo per la produttività, è fissato in 9.000 euro.

Tale maggiorazione, ai sensi del comma 3 dell'articolo 20 del suddetto CCNL, viene attribuita a una quota di dipendenti pari al 5% (arrotondata per difetto) del personale valutato positivamente. In caso di ex aequo tra i dipendenti che abbiano conseguito la valutazione più elevata, fermo restando il predetto limite del 5%, avrà diritto alla citata maggiorazione del 30% il dipendente che avrà ottenuto il punteggio più elevato nell'anno immediatamente precedente alla valutazione in esame.

Il dipendente che consegua un punteggio inferiore ad 1 nella performance complessiva individuale ha una valutazione negativa e ciò comporta la mancata erogazione delle risorse di cui alla lett. e), co. 2, dell'art. 43 CCNL 7/10/1996 (produttività collettiva e individuale.) Per i dipendenti che occupino posizioni di responsabilità di Strutture organizzative, la valutazione negativa determina la revoca dell'incarico.

A decorrere dall'anno 2021 l'Ente si impegna ad incrementare le somme destinate a finanziare maggiorazione di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 20 del CCNL del 19.04.2018, destinando quota parte dei risparmi realizzati nel 2020, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Articolo 2 - Personale a tempo determinato

L'importo complessivo da destinare al trattamento accessorio spettante al personale a tempo determinato livelli V – VIII per l'anno 2020, è riportato nel seguente prospetto ed è pari all'importo determinato per il personale a tempo indeterminato, come risultante dal prospetto allegato al presente accordo.

Livelli	V	VI	VII	VIII
Importo complessivo da destinare alla contrattazione integrativa del trattamento accessorio personale a tempo determinato livelli V – VIII Anno 2020	€ 12.257,61	€ 10.573,68	€ 9.301,17	€ 8.083,59
Di cui: Indennità di Ente (art. 43 comma 2, lettera c) CCNL 7/10/1996)	€ 11.407,76	€ 9.723,83	€ 8.451,32	€ 7.233,74

Fermo restando l'importo da corrispondere a titolo di Indennità di Ente ai sensi dell'art. 43 comma 2, lettera c) CCNL 7/10/1996, di importo equivalente a quello corrisposto al personale a tempo indeterminato, i criteri di erogazione degli emolumenti relativi al lavoro straordinario e alla produttività collettiva e individuale sono i seguenti:

Compenso del lavoro straordinario (art. 43 comma 2, lettera a) CCNL 7/10/1996)

Le risorse destinate alla corresponsione del lavoro straordinario verranno erogate, previa autorizzazione del coordinatore/responsabile di progetto o di struttura organizzativa, secondo la tariffa oraria prevista contrattualmente e nel limite massimo delle risorse previste per il trattamento accessorio del personale a tempo determinato livelli V-VIII, al netto dell'indennità di ente e delle risorse destinate alla remunerazione della produttività collettiva e individuale.

Produttività collettiva e individuale (art. 43 comma 2, lettera e) CCNL 7/10/1996)

Le risorse destinate alla produttività collettiva e individuale verranno corrisposte sulla base del punteggio ottenuto da ciascun dipendente di livello IV – VIII, nel calcolo della performance complessiva individuale (**PI**), così come disposto nel Sistema per la Misurazione e la Valutazione della Performance (SMVP) del CREA, approvato con Delibera del CdA n.67 del 14 dicembre 2017. La valutazione è in capo al coordinatore/responsabile di progetto sulle cui risorse grava il rapporto di lavoro a tempo determinato, o in capo al responsabile dell'unità organizzativa a cui il dipendente è assegnato.

Per la ripartizione delle risorse vengono definite quattro classi di punteggio corrispondenti a quattro fasce di merito e ai correlati coefficienti secondo quanto indicato nella tabella seguente. Per la definizione dei valori che individuano gli estremi delle classi di punteggio si è tenuto conto del fatto che la performance complessiva individuale può assumere un valore compreso tra 0 e 4.

Classe di punteggio	Fasce di merito	Coefficiente
Punteggio > 2,800	A – fascia massima	1,50
2,800 >= Punteggio > 2,400	B – fascia intermedia	1,25
2,400 >=Punteggio > =1,000	C – fascia minima	1,00
Punteggio < 1,000	D – fascia esclusa	0,00

Il budget massimo per la remunerazione della produttività individuale del dipendente è equivalente al valore massimo del premio corrisposto al personale di ruolo per lo stesso anno.

Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato per la realizzazione di progetti di ricerca, la predetta indennità deve essere prevista nel piano finanziario del progetto approvato, al fine di assicurare l'ammissibilità della correlata spesa da parte dell'Ente finanziatore del progetto.

Letto, confermato e sottoscritto.

LA DELEGAZIONE DI
PARTE PUBBLICA

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

F.to Carlo Gaudio

FLC GIL

Non firmato

F.to Stefano Vaccari

CISL SCUOLA

F.to Rita Cetorelli

FED UIL SCUOLA RUA

F.to Mario Finoia

SNALS CONFSAL

Non firmato

FED. GILDA UNAMS

F.to Guido Bonati

METODOLOGIA DI CALCOLO

Importi da destinare al trattamento accessorio per il personale a tempo determinato livelli IV – VIII -Anno 2020, sulla base di quanto corrisposto al tempo indeterminato

Indennità di Ente (art. 43 comma 2, lettera c) CCNL 7/10/1996)

Livelli	IV	V	VI	VII	VIII
Indennità di ente mensile (per n. 12 mensilità)	€ 10.327,24	€ 9.281,88	€ 7.911,72	€ 6.876,36	€ 5.885,64
Indennità Ente annuale	€ 2.301,24	€ 2.070,28	€ 1.764,71	€ 1.533,76	€ 1.312,80
Incremento indennità di ente annuale (Tabella E2.1 Ricerca)	€ 61,80	€ 55,60	€ 47,40	€ 41,20	€ 35,30
TOTALE	€ 12.690,28	€ 11.407,76	€ 9.723,83	€ 8.451,32	€ 7.233,74

IMPORTO MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO DA DESTINARE AL PERSONALE LIVELLI V-VIII A TEMPO DETERMINATO AL NETTO DELL'INDENNITA' DI ENTE ANNO 2020 (basata su quanto corrisposto al personale a tempo indeterminato)

Consistenza del fondo di contrattazione integrativa del trattamento accessorio personale livelli IV – VIII a tempo indeterminato, anno 2020	€ 13.038.630,06
Indennità di Ente (art. 43 comma 2, lettera c) CCNL 7/10/1996) da remunerare a tempo indeterminato	€ 12.091.197,03
Differenza	€ 947.433,03
Valore medio presenti anno 2020	1.114,83
Importo medio al netto dell'indennità di Ente	€ 849,85

Compenso del lavoro straordinario (art. 43 comma 2, lettera a) CCNL 7/10/1996)

Livelli	V	VI	VII	VIII
Tariffa oraria lavoro diurno	€ 16,10	€ 14,79	€ 13,50	€ 12,73

Compenso del lavoro in turni (art. 47 comma 2) CCNL 7/10/1996)

Livelli	V	VI	VII	VIII
Tariffa oraria turni diurni	€ 19,32	€ 17,75	€ 16,20	€ 15,28