

Mauro D'Ambrosio
INFERMIERE LEGALE FORENSE
ASST FBF - SACCO Milano

TRATTAMENTO ECONOMICO E NUOVA DISCIPLINA DEI FONDI



ART. 75

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

- a) Il trattamento economico iniziale è costituito dallo stipendio tabellare iniziale, comprensivo dell'indennità integrativa speciale conglobata e dell'ex indennità di qualificazione professionale;
- b) retribuzione individuale di anzianità;
- c) fascia retributiva superiore;

Le voci di cui alla lettera b) e c) sono corrisposte ove acquisite.

CCNL DEL 7/4/1999

ART 30 COMMA 1 LETTERA A

**INDENNITÀ COMUNI
CONGLOBATE**

ALLEGATO 4

TRATTAMENTO ECONOMICO INIZIALE (art. 30, comma 1, lettera A)

EX POSIZIONE FUNZIONALE	CATEGORIA	TRATTAMENTO TABELLARE INIZIALE ANNUO LORDO	VALORE COMUNE DELLE INDENNITÀ DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE
(A)	(B)	(C)	(D)
I - II - III	A	11.697.000	222.000
IV	B	12.865.000	942.000
V	B livello super	14.409.000	222.000
VI	C	15.771.000	1.662.000
VII	D	18.179.000	1.662.000
VIII	D livello super	20.535.000	1.662.000

£ 1.662.000 = € 858,36 : 12 = 71,53

ART. 75

STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

- d) indennità professionale specifica;
- e) indennità correlate alle condizioni di lavoro;
- f) premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
- g) compensi per lavoro straordinario;
- h) indennità d'incarico di cui all'art. 20, comma 3 (Trattamento economico accessorio degli incarichi) e l'indennità di coordinamento ad esaurimento di cui all'articolo 21.

Al personale è anche corrisposto, ove spettante, l'assegno per il nucleo familiare ai sensi delle norme vigenti.

ART. 76

INCREMENTI DEGLI STIPENDI TABELLARI

- 1. Il trattamento economico tabellare come definito dall'art. 6 del CCNL del 31 luglio 2009, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A
- 2. Gli importi annui dei trattamenti economici tabellari delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dalla allegata tabella B.
- 3. A decorrere dal 1/5/2018, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta come specifica voce retributiva ed è conglobata nel trattamento economico di cui al comma 2, come indicato nell'allegata tabella C.

Tabella A

Incrementi mensili dello stipendio tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Posizione economica	Dal 1.1.2016	Ridefinito dal 1.1.2017 ⁽¹⁾	Ridefinito dal 1.4.2018 ⁽²⁾
DS6	10,60	32,10	90,80
DS5	10,20	30,80	87,20
DS4	9,90	29,90	84,60
DS3	9,60	29,00	82,10
DS2	9,20	27,90	79,00
DS1	8,90	26,90	76,10
DS	8,50	25,90	73,20
D6	9,60	29,10	82,40
D5	9,30	28,10	79,50
D4	9,00	27,30	77,20
D3	8,70	26,50	74,90
D2	8,50	25,70	72,60
D1	8,20	24,90	70,40
D	7,90	24,00	67,90
C5	8,90	26,80	75,80
C4	8,40	25,60	72,30
C3	8,10	24,40	69,00
C2	7,80	23,60	66,70
C1	7,50	22,80	64,50
C	7,30	22,10	62,50
BS5	7,60	23,10	65,40
BS4	7,40	22,40	63,30
BS3	7,20	21,60	61,20
BS2	7,00	21,20	60,00
BS1	6,80	20,60	58,30
BS	6,60	20,00	56,50
B5	7,20	21,70	61,30
B4	7,00	21,20	60,00
B3	6,90	20,80	58,80
B2	6,70	20,40	57,80
B1	6,60	19,80	56,10
B	6,40	19,30	54,60
A5	6,50	19,80	55,90
A4	6,40	19,40	55,00
A3	6,30	19,10	54,10
A2	6,20	18,80	53,20
A1	6,10	18,30	51,90
A	5,90	17,80	50,50



Tabella B

Nuovi valori del trattamento economico costituito da stipendio tabellare, valore comune della ex indennità di qualificazione professionale e fasce retributive

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità



Posizione economica	Dal 1.1.2016	Dal 1.1.2017	Dal 1.4.2018
DS6	29.677,38	29.935,38	30.639,78
DS5	28.502,62	28.749,82	29.426,62
DS4	27.646,05	27.886,05	28.542,45
DS3	26.823,58	27.056,38	27.693,58
DS2	25.831,55	26.055,95	26.669,15
DS1	24.868,04	25.084,04	25.674,44
DS	23.928,66	24.137,46	24.705,06
D6	26.915,50	27.149,50	27.789,10
D5	25.976,03	26.201,63	26.818,43
D4	25.218,72	25.438,32	26.037,12
D3	24.477,19	24.690,79	25.271,59
D2	23.742,76	23.949,16	24.511,96
D1	23.001,47	23.201,87	23.747,87
D	22.188,68	22.381,88	22.908,68
C5	24.778,42	24.993,22	25.581,22
C4	23.635,05	23.841,45	24.401,85
C3	22.546,52	22.742,12	23.277,32
C2	21.805,11	21.994,71	22.511,91
C1	21.069,48	21.253,08	21.753,48
C	20.435,78	20.613,38	21.098,18
BS5	21.364,12	21.550,12	22.057,72
BS4	20.678,49	20.858,49	21.349,29
BS3	20.015,18	20.187,98	20.663,18
BS2	19.613,30	19.783,70	20.249,30
BS1	19.050,18	19.215,78	19.668,18
BS	18.473,04	18.633,84	19.071,84
B5	20.020,27	20.194,27	20.669,47

Tabella C

Conglobamento dell'IVC decorrenza 2010 nello stipendio tabellare e nelle fasce retributive

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Posizione economica	Nuovo trattamento economico dal 1.4.2018	IVC dal 1.7.2010	Trattamento economico dal 1.5.2018
DS6	30.639,78	221,64	30.861,42
DS5	29.426,62	212,88	29.639,50
DS4	28.542,45	206,40	28.748,85
DS3	27.693,58	200,28	27.893,86
DS2	26.669,15	192,96	26.862,11
DS1	25.674,44	185,76	25.860,20
DS	24.705,06	178,68	24.883,74
D6	27.789,10	201,00	27.990,10
D5	26.818,43	194,04	27.012,47
D4	26.037,12	188,28	26.225,40
D3	25.271,59	182,76	25.454,35
D2	24.511,96	177,36	24.689,32
D1	23.747,87	171,72	23.919,59
D	22.908,68	165,72	23.074,40
C5	25.581,22	185,04	25.766,26
C4	24.401,85	176,52	24.578,37
C3	23.277,32	168,36	23.445,68
C2	22.511,91	162,84	22.674,75
C1	21.753,48	157,32	21.910,80
C	21.098,18	152,64	21.250,82
BS5	22.057,72	159,60	22.217,32



COME SI ARRIVA A CALCOLARE
LO STIPENDIO TABELLARE
MENSILE ?

23.074,40 (Trattamento economico annuale categoria D)
- (meno)
858,36 (ex indennità qualificazione Professionale)
= 22.216,04
diviso 12
= 1851,336 (1851,34)

ART. 77

EFFETTI DEI NUOVI STIPENDI

- 1. Gli incrementi del trattamento economico previsti dal presente contratto hanno effetto integralmente sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento di quiescenza, sull'indennità premio di servizio, sul trattamento di fine rapporto, sull'indennità di cui all'art. 15, comma 7 del CCNL del 19 aprile 2004 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale), sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.
- 2. Gli incrementi sono corrisposti integralmente al personale comunque cessato dal servizio.

ART. 78

ELEMENTO PEREQUATIVO

- 1. Tenuto conto degli effetti degli incrementi retributivi di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) sul personale già destinatario delle misure del Bonus Renzi, nonché del maggiore impatto sui livelli retributivi più bassi, è riconosciuto al personale individuato nell'allegata tabella D un elemento perequativo una tantum, corrisposto su base mensile nelle misure indicate nella medesima tabella D, per nove mensilità, per il solo periodo 1/4/2018 – 31/12/2018





Come funziona il Bonus Renzi 80 euro introdotto dal D.L. 66/2014?

26.600 - reddito complessivo/2000 x 960.

Reddito Complessivo	Bonus Renzi
0 - 8.174 euro	0 euro
8.174 - 24.600 euro	960 euro
24.800 euro	864 euro
25 mila euro	768 euro
25.500 euro	528 euro
26.600 euro	0 euro

Si tratta di un credito Irpef riconosciuto al lavoratore direttamente in busta paga e senza il bisogno di presentare alcuna domanda.

ART. 78 ELEMENTO PEREQUATIVO

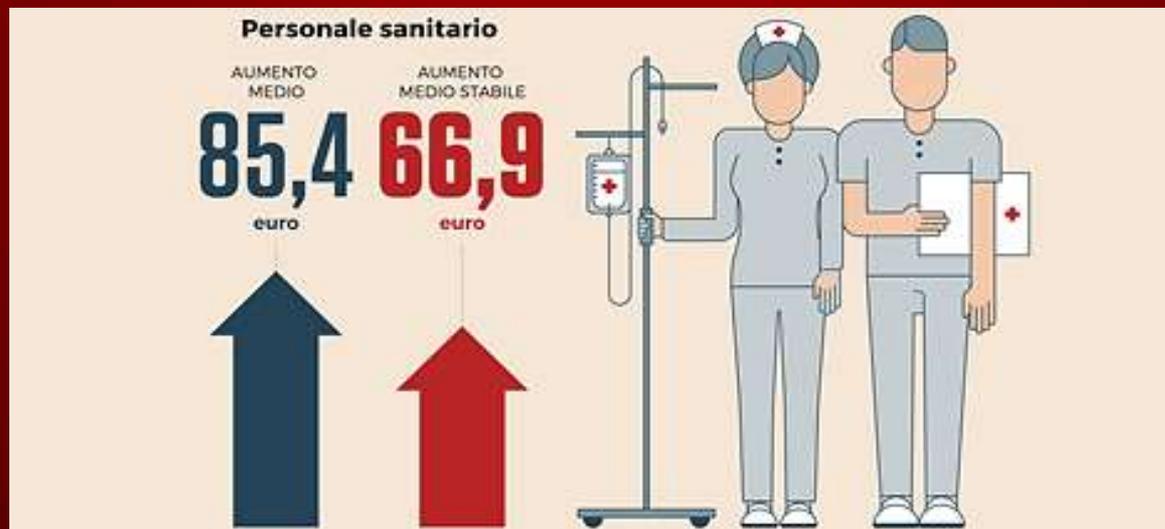
Il termine perequazione viene usato in diversi rami del diritto (in particolare nel campo pensionistico) per indicare un atto o un'azione che abbia lo scopo di eliminare le discriminazioni o sanare eventuali svantaggi subiti.

Nobile intento, ma la scadenza prevista a fine 2018, ridurrà il già misero incremento salariale di circa il 20% da gennaio 2019.



RIFLESSIONI SULLA QUESTIONE ECONOMICA

- Risultato: la promessa di 85 euro a testa medi lordi (che veniva dall'accordo pre-referendum del 30-11-2016) non viene mantenuta. Un risultato parziale si ottiene grazie ad una serie di espedienti normativi e contabili: elemento perequativo a scadenza e IVC conglobata nello stipendio base. L'aumento medio stabile si attesta sui 67 euro.
- L'elemento di certezza è costituito dalla busta paga di tutti i mesi che aumenta degli importi riportati nella tabella seguente.



Elemento
perequativo
IN
SCADENZA.

Valore IVC
per 12
mensilità
conglobato
nel
tabellare.

Categoria	Aumento dal 1/4/2018	Elemento Perequativo fino al 31/12/2018	IVC conglobata dal 1/5/2018	Aumento stabile dal 2019
Ds6	90,80	4	18,47	90,80
Ds4	84,60	6	17,20	84,60
Ds2	79,00	8	16,08	79,00
D6	82,40	9	16,75	82,40
D5	79,50	12	16,17	79,50
D4	77,20	10	15,69	77,20
D3	74,90	12	15,23	74,90
D2	72,60	14	14,78	72,60
D1	70,40	17	14,31	70,40
D	67,90	19	13,81	67,90
C	62,50	22	12,72	62,50
Bs	56,50	26	11,50	56,50
B	54,60	26	11,10	54,60

QUESTIONE ECONOMICA

- L'ultimo CCNL è stato il firmato 31 luglio 2009

Quadriennio economico 2006 – 2009

Aumenti dal	1/2/2007	e dal 1/1/2009
D6	120,29	83,84
D5	116,09	80,92
D4	112,71	78,56
D3	109,39	76,25
D2	106,10	73,96
D1	102,80	71,65
D	99,16	69,12
C5	110,73	77,18
C4	105,62	73,63
C3	100,76	70,23
C2	97,45	67,92
C1	94,16	65,63
C	91,32	63,66

CCNL 2016-2018 Tabella A

Posizione economica	Dal 1.1.2016	Rideterminato dal 1.1.2017*	Rideterminato dal 1.4.2018**
D6	9,60	29,10	82,40
D5	9,30	28,10	79,50
D4	9,00	27,30	77,20
D3	8,70	26,50	74,90
D2	8,50	25,70	72,60
D1	8,20	24,90	70,40
D	7,90	24,00	67,90
C5	8,90	26,80	75,80
C4	8,40	25,60	72,30
C3	8,10	24,40	69,00
C2	7,80	23,60	66,70
C1	7,50	22,80	64,50
C	7,30	22,10	62,50

FONDI CCNL 2016 - 2018

SI PASSA DAI PRECEDENTI 3 AI 2 NUOVI FONDI

CCNL ECONOMICO 2008 - 2009

Art. 7 - Fondo per compensi di lavoro straordinario e per particolari condizioni di disagio, pericolo o danno.

Art. 8 - Fondo produttività collettiva e premio delle prestazioni individuali

Art. 9 - Fondo delle fasce retributive, posizioni organizzative, indennità di qualificazione professionale e indennità professionale specifiche



ART 80 FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI

VIENE COSTITUITO (DAI FONDI CONSOLIDATI AL 31.12.2017):

- dalle risorse dell'ex art. 7
- da parte delle risorse dell'ex art. 9
 - risorse per Posizioni Organizzative e coordinamento
 - valore comune ex indennità di qualificazione professionale
 - risorse per ex indennità professionale specifica
- DA INCREMENTO STABILE di €. 91,00 dal 31.12.2018
- RIA del personale cessato dal servizio a partire dal 2018
- Risorse per applicazione art. 39 comma 4 e comma 8 del CCNL 7/4/1999 (riduzione stabile di dotazione organica e incremento dotazione organica e/o servizi) in base alle linee definite a livello Regionale
- DA INCREMENTO VARIABILE, di anno in anno, delle risorse residue che provengono dal Fondo premialità e fasce (art. 81)

ART 80 FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI

QUALI ISTITUTI SI RETRIBUISCONO:

- gli incarichi di PO e coordinamento già assegnati
- lavoro straordinario
- le diverse indennità
- i nuovi incarichi di funzione
- valore comune delle ex indennità di qual. professionale e Professionale Specifica (Tabella C del CCNL 5/6/2006)
- l'eventuale elevazione dell'indennità di P.D.
- l'eventuale elevazione della misura dell'indennità di lavoro notturno;
- gli incarichi di funzione organizzativa e professionale.

Tabella C del CCNL 5-6-2006

Add. alle pulizie – fattorino – commesso – ausiliario specializzato
Ausiliario spec. (ex ausiliario socio sanitario specializzato)	278,89
Operatore tecnico – coad. amministrativo – coad. amm. esperto
Operatore tecnico specializzato – operatore socio sanitario
Operatore tecnico coordinatore	483,40
Puericultrice	640,41
Infermiere generico e psichiatrico con un anno di corso	764,36
Operatore prof. sanitario (esclusi i profili di cui al punto successivo) assistente amm.vo – programmatore assistente tecnico – operatore professionale assistente sociale
Operatore prof. sanitario:	
a) Infermiere – infermiere pediatr. – ostetrica - assist. Sanitario	433,82
b) Tecnico san. di radiologia medica	1.239,50
Operatore prof. sanitario (esclusi i profili di cui al punto successivo) assistente amm.vo – programmatore assistente tecnico – operatore professionale assistente sociale
Collaboratore prof. Sanitario esperto:	
a) Infermiere – infermiere pediatrico – ostetrica - assist. Sanitario	433,82
b) Tecnico san. di radiologia medica	1.239,50

ART 81 FONDO PREMIALITÀ E FASCE

Viene costituito dalle:

- parte delle risorse dell'ex art. 9 (finanziamento delle fasce)
- le risorse dell'ex art. 8 (le risorse stabili del fondo)

Incremento stabile:

- nuovo valore delle fasce per effetto dei nuovi aumenti
- nuove risorse determinate a partire dall'anno 2018, nel rispetto delle linee di indirizzo regionali

Incremento variabile:

- Risorse non consolidate a livello regionale (art. 30 CCNL 19/4/2004 – 1% + RAR)
- Art. 43 L. 449/97 (Risparmi part/time - Sponsorizzazioni)
- Risparmi di Gestione art. 16 d.l. 98/2011
- Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (es. Progettazione)
- RIA (quota annua del personale cessato nel 2017)
- Dalle risorse residue e trasferite dal fondo art. 80

ART 81 FONDO PREMIALITÀ E FASCE

Per cosa si utilizza:

- compensi utilizzabili per la retribuzione delle progressioni orizzontali già acquisite;
- compensi collegati alla performance organizzativa;
- compensi collegati alla performance individuale
- finanziamento di eventuali nuove progressioni orizzontali (fasce economiche)
- *eventuale incremento del fondo art. 80*
- misure di welfare integrativo
- trattamenti accessori connessi a specifiche disposizioni di legge (es. progettazione)

CHE COS'È IL WELFARE INTEGRATIVO



BENEFITS

Iniziative di natura contrattuale o unilaterali da parte del datore di lavoro volte a incrementare il **benessere** del lavoratore e della sua famiglia attraverso una diversa ripartizione della retribuzione, che può consistere sia in benefit di natura monetaria sia nella fornitura di servizi, o un mix delle due soluzioni.

D.LGS. 74/2017

Eliminazione delle fasce di premialità prestabilite dalla legge Brunetta (ex art. 19 d.lgs. 150/2009) e il rimando alla contrattazione nazionale ed aziendale sull'applicazione della differenziazione del premio individuale (bonus annuale delle eccellenze)

Art. 19 d.lgs. 150/2009

Criteria per la differenziazione delle valutazioni

1. In ogni amministrazione si compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, e del personale non dirigenziale.
2. In ogni graduatoria di cui al comma 1 il personale è distribuito in differenti livelli di performance in modo che:
 - a) il venticinque per cento è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate alla performance individuale;
 - b) il cinquanta per cento è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse
 - c) il restante venticinque per cento è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale.²⁵

- La misura della maggiorazione dei premi correlati alla performance individuale, per i dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, è definita nel CCIA, fermo restando che non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente
- La contrattazione integrativa definisce preventivamente una limitata quota massima di personale valutato positivamente a cui tale maggiorazione può essere attribuita, nei limiti delle risorse disponibili.



RIFLESSIONI SULLA QUESTIONE ECONOMICA

- Tuttavia la possibilità di riservare risorse per tali differenziazioni nel salario accessorio, piuttosto che effettuare avanzamenti di carriera, è del tutto ipotetica.
- Infatti anche le progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico del fondo premialità e fasce (art 81) che però, in assenza di nuove risorse, e per i limiti imposti dal legislatore a tutela dei conti pubblici, non può aumentare. (art. 23, 2° comma del d.lgs. 75/2017).

- 1. In sede di Organismo paritetico di cui all'art.7, le parti analizzano i dati sulle assenze del personale, e ne valutano cause ed effetti. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi scostamenti rispetto a **benchmark** di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.



ART 83
MISURE PER
DISINCENTIVARE
ELEVATI TASSI DI
ASSENZA DEL
PERSONALE

2. Nei casi in cui non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1, le risorse variabili di cui all'art. 80, ed all'art. 81, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla premialità individuale.



ART 83
MISURE PER
DISINCENTIVARE
ELEVATI TASSI DI
ASSENZA DEL
PERSONALE

IN POCHE PAROLE: I CCIA POTRANNO PREVEDERE LO STOP ALLE PROGRESSIONI DI FASCIA E ALLE INCENTIVAZIONI, QUALORA VI SIANO COLLEGHI CHE SI ASSENTANO SPESSO. QUESTO PERCHÉ SARÀ VIETATO INCREMENTARE I FONDI !!!

Una incoerenza contrattuale che non tiene conto delle motivazioni legislative per la corresponsione del salario accessorio: esse si fondano sulla realizzazione di obiettivi e sull'apporto partecipativo individuale e collettivo dei lavoratori. L'eventuale mancato apporto del singolo dipendente, può essere sanzionato economicamente dal Dirigente nel momento della verifica dei risultati.

ART 83
MISURE PER
DISINCENTIVARE
ELEVATI TASSI DI
ASSENZA DEL
PERSONALE



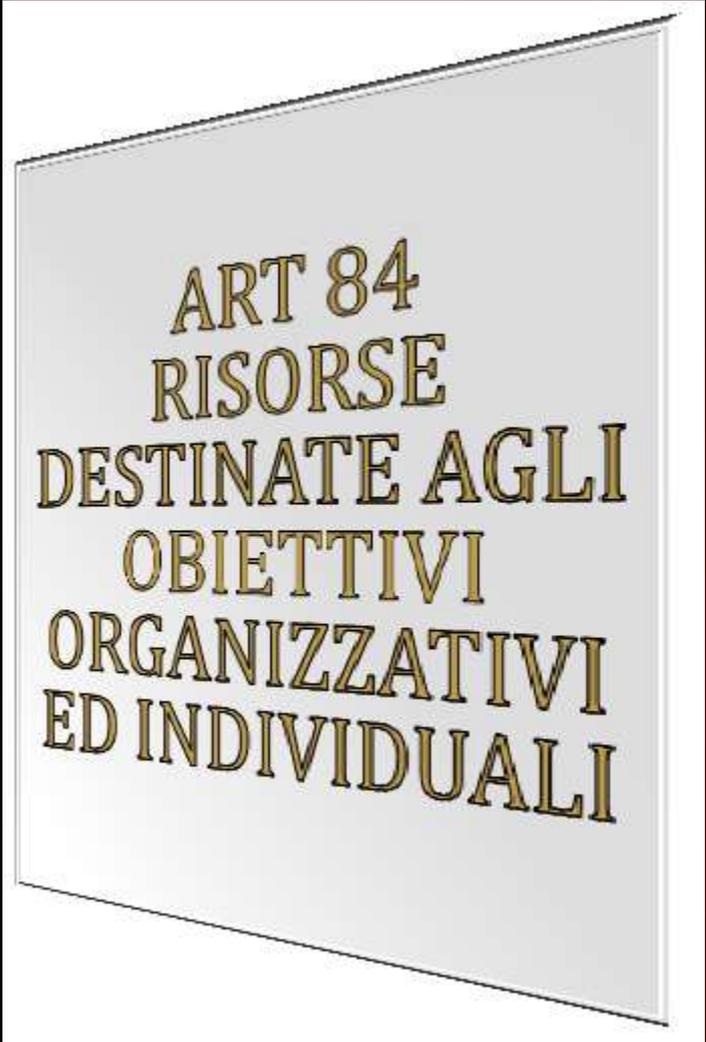
Giorni di malattia pro capite all'anno in Europa

giorni	Totale	Belgio	Francia	Germania	Irlanda	Paesi Bassi	Portogallo	UK	Spagna	Italia
0-2	15%	19%	14%	6%	11%	19%	29%	14%	20%	22%
3-4	21%	22%	17%	15%	19%	25%	14%	28%	27%	29%
5	22%	19%	19%	38%	25%	16%	16%	28%	24%	13%
6-10	28%	19%	31%	25%	35%	28%	22%	27%	19%	27%
11-20	11%	15%	17%	17%	10%	13%	6%	2%	8%	7%
+ di 20	4%	7%	3%	0%	1%	0%	14%	1%	1%	2%
Media	7,4	8,3	8,3	6,6	6,4	6,3	11,9	5,5	5,7	6,7
mediana	5	5	5,5	5	5	5	5	5	5	4

In Europa il tasso medio di assenze per malattia nelle imprese è pari a 7,4 giorni all'anno; l'Italia registra 6,7 giorni l'anno

Dati INPS Febbraio 2018 per il pubblico impiego: calo del 13% dei certificati di malattia rispetto all'anno scorso, con una media di circa 10 giorni di malattia annue pro capite.

La contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 80, comma 4 e di cui all'art. 81 comma 4, con esclusione di quelle derivanti da disposizioni di legge, al finanziamento degli istituti di cui all'art. 81 (Fondo premialità e fasce) e, specificamente, ai premi di cui al comma 6, lett. b) almeno il 30% di tali risorse.



ART 84
RISORSE
DESTINATE AGLI
OBIETTIVI
ORGANIZZATIVI
ED INDIVIDUALI

La nuova disciplina sui fondi, a decorrere dalla sua entrata in vigore ai sensi dell'art.2, comma 2 del presente CCNL, sostituisce integralmente tutte le previgenti discipline in materia che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove norme del presente capo.

**ART 85
DECORRENZA
E
DISAPPLICAZIONI**

TRATTAMENTO ECONOMICO
E
NUOVA DISCIPLINA DEI FONDI

FINE

