



# Comune di Cambiano

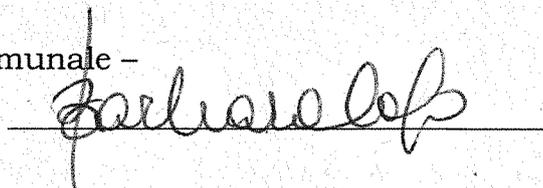
Città Metropolitana di Torino

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO PER LA DISCIPLINA  
DELL'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE  
DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E  
DELLA PRODUTTIVITA' VALIDO PER IL  
TRIENNIO 2019 - 2021**

In data 28 (ventotto) del mese di novembre 2019, nella sede del Comune, le parti negoziali composte da:

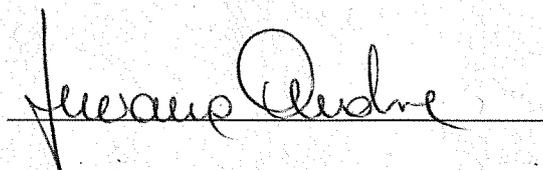
**Delegazione di parte pubblica, nella persona di:**

Dott.ssa Barbara Vittoria CAPO – Segretario Comunale –  
Presidente delegazione di parte pubblica

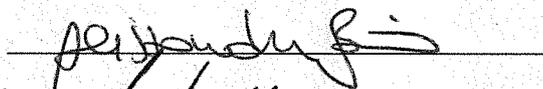


**R.S.U., nelle persone di:**

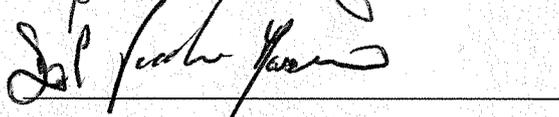
ANDRIONE Luciana



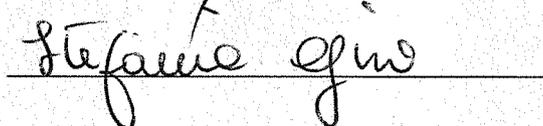
BOSIO Alessandra



DAL VECCHIO Massimo

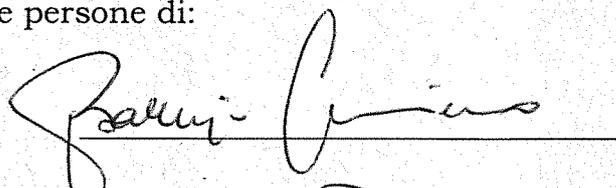


GIRO Stefania

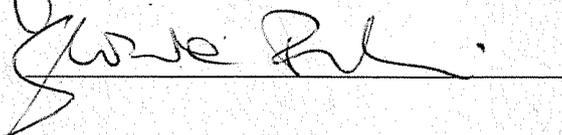


**Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:**

BALLURIO - TEIT Giacomino – UIL FPL



PINTORI Grazia – FP CGIL

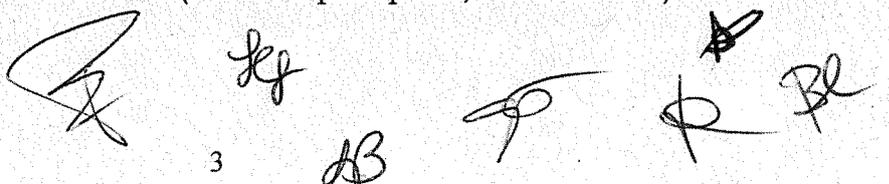


sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo, nel rispetto dei vincoli imposti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali nazionali.

# INDICE

## Sommario

<b>TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>	<b>5</b>
Art. 1 Oggetto e obiettivi.....	5
Art. 2 Ambito di applicazione .....	5
Art. 3 Durata – Revisione .....	5
<b>TITOLO II - RISORSE DECENTRATE.....</b>	<b>6</b>
Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili .....	6
Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance.....	6
Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018) .....	7
Art. 7 Progressioni economiche .....	8
Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018) .....	9
Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018) .....	10
Art. 10 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018) .....	10
Art. 11 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018).....	11
Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018).....	11
Art. 13 Orario di lavoro (artt. 22 CCNL 2018) .....	11
Art. 14 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018) .....	11
Art. 15 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018) .....	12
<b>TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE .....</b>	<b>14</b>
Art. 16 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018).....	14

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, 'sf' in the middle, 'dB' below it, and several other signatures on the right.

Art. 17 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018).....	15
<b>TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE .....</b>	<b>16</b>
<b>ALLEGATI .....</b>	<b>17</b>
<b>Allegati A – A1 – A2 – TABELLA FONDI TRIENNIO 2019-2021 .....</b>	<b>18</b>
<b>Allegato B – TABELLA SINOTTICA.....</b>	<b>25</b>
<b>Allegato C – SCHEDE VALUTAZIONE PER CATEGORIE A e B1, B3 e C.....</b>	<b>26</b>
<b>Allegato D – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE (PEO) .....</b>	<b>34</b>
<b>Allegato D1 – DOMANDA DI AMMISSIONE.....</b>	<b>36</b>
<b>Allegato D2 – DICHIARAZIONE DI POSSESSO DOCUMENTAZIONE relativa allo svolgimento di corsi formazione e aggiornamento (per le cat. C e D).....</b>	<b>37</b>
<b>Allegato E - CRITERI PER INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' .....</b>	<b>38</b>

4



# TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

## Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

## Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Cambiano con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
3. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto sottoscritto ha riguardato il periodo 2018 e che lo stesso, ha prorogato di fatto l'applicazione degli istituti già previsti utilizzando gran parte delle risorse disponibili, si conviene il presente CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.
4. 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.

## Art. 3 Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 01.01.2019 al 31.12.2021. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.



## TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

### Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
  - a. progressioni economiche nella categoria;
  - b. indennità di comparto;
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite. Si allega specifica tabella riepilogativa triennio 2019-2020 (**Allegato A**).
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

### Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto, definita in sede di atto di indirizzo alla delegazione trattante da parte della Giunta Comunale, sia destinata ad incentivare la *performance individuale e organizzativa*.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi (c.d. *performance organizzativa*) - (QUOTA A).
4. I premi collegati alla *performance organizzativa* nel loro complesso sono ripartiti per ciascun servizio in base alla *tabella Sinottica* sotto la voce **Allegato B**) al presente contratto e attribuiti a ciascun dipendente del servizio tenuto conto della valutazione espressa con i criteri di cui al successivo articolo 7.
5. Le parti concordano di destinare alla *performance individuale* (QUOTA B) di cui all'art. 68 comma 3 del CCNL 2018 la quota minima del 30% al netto dell'importo accantonato al successivo art. 6 comma 2.
6. I premi collegati alla *performance individuale* (Quota B) sono ripartiti in base al numero di dipendenti tenuto conto dei punteggi di valutazione espressi nelle schede di valutazione (allegato C) alle voci "*compiti/obiettivi specifici attribuiti*" e "*comportamenti organizzativi*".

Jef

6

AB

J

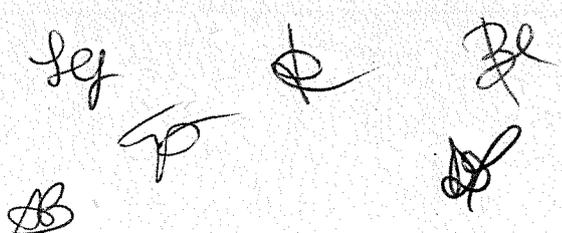
P

Be

7. Si confermano gli attuali criteri utilizzati per l'attribuzione delle risorse destinate alle performance, in particolare:
- a. l'utilizzo delle schede sotto la voce **Allegato C)** del presente contratto per ciascuna categoria:
    1. CAT. A e B1 con le declaratorie;
    2. CAT. B3 e C con le declaratorie;
    3. CAT D1 (non Titolare di P.O.) con le declaratorie.
  - b. La distribuzione del premio (Quota A) spettante a ogni dipendente avviene secondo i parametri vigenti e precisamente:
    1. da punti 100 a 200 punti 0%
    2. da punti 201 a 300 punti 50%
    3. da punti 301 a 370 punti 75%
    4. da punti 371 a 500 punti 100%
  - c. ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile;
  - d. per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali; esso sarà preso in esame dal nucleo di valutazione entro 10 giorni dalla presentazione per la conferma o il rinvio al Responsabile per la eventuale revisione della valutazione.

#### **Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

1. Ai dipendenti, che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita la maggiorazione del premio individuale di cui all'art.68 comma 2, che si aggiunge alla quota di detto premio;
2. La maggiorazione è determinata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
3. La maggiorazione è attribuita ai più meritevoli in un numero di 3 dipendenti con punteggio da 495 a 500, fermo restando il limite dell'importo determinato al punto 5.
4. A parità di punteggio la maggiorazione del premio individuale sarà attribuita al dipendente con la valutazione media del triennio precedente più elevata e successivamente per anzianità di servizio.
5. Per l'anno 2019 la somma accantonata per l'erogazione della maggiorazione, rispetto alla quota destinata alla performance individuale, è determinata in **€700,00** eventuali economie verranno redistribuite tra i dipendenti secondo i criteri delle performance individuale.



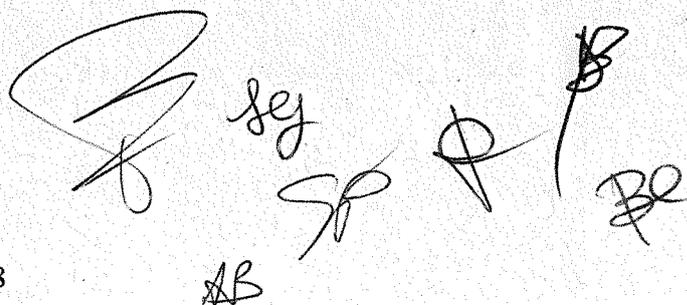
## Art. 7 Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Per l'anno 2019 le risorse destinate alle progressioni sono di € **7.080,00**. Le progressioni interessano più categorie e vengono destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria al 31/12/2018:

N. dipendenti per categoria	% incidenza	N. dipendenti arrot.	euro destinati
Categoria A - n.1 dipendenti	4,55%	1	400,00
Categoria B - n.4 dipendenti	18,18%	1	380,00
Categoria C - n.12 dipendenti	54,54%	6	5.010,00
Categoria D - n.5 dipendenti	22,73%	1	1.290,00
Tot dipendenti 22	100 %	9	7.080,00

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiranno nelle economie da riportare sul fondo variabile dell'anno successivo.

3. Per il biennio 2020/2021, in sede di indirizzo alla delegazione di parte pubblica, la Giunta Comunale destinerà specifiche somme all'istituto delle progressioni economiche qualora le risorse lo consentano.
4. Nell'**allegato D)** sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, 'seg' in the middle, and several other initials on the right.

## Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità
Esecuzione di interventi esterni di manutenzione del territorio comunale e degli immobili di proprietà comunale (es. segnaletica stradale, manutenzione verde, ecc..)	€ 1,15 al giorno di effettivo svolgimento delle attività

3. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi. Si propongono le seguenti nuove fasce:
  - a. da euro 1,00 a euro 2.500,00 importo indennità € 1,00 al giorno di effettivo svolgimento delle attività;<sup>1</sup>
  - b. da euro 2.500,01 a euro 10.000,00 importo indennità €1,43 al giorno di effettivo svolgimento delle attività<sup>2</sup>
  - c. da euro 10.000,01 euro in poi importo indennità € 1,88 al giorno di effettivo svolgimento delle attività<sup>3</sup>
4. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 50%. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.
5. Il responsabile del servizio di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, maneggio valori ecc. L'ufficio ragioneria provvederà annualmente alla liquidazione delle indennità, così come risultanti dalle attestazioni.
6. Le indennità di cui al presente articolo non vengono riconosciute al personale titolare di posizione organizzativa.

<sup>1</sup> Invariata rispetto al precedente contratto in quanto già adeguata con il contratto CCNL 2018

<sup>2</sup> Il precedente contratto prevedeva "da euro 2.500,01 a euro 10.000,00 importo indennità € 1,10"

<sup>3</sup> Il precedente contratto prevedeva "da euro 10.000,01 euro in poi importo indennità € 1,55"

in questo modo si recupera la differenza del contratto di aumento di 0,33 su tutte le fasce senza lasciare invariato l'importo totale

## **Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)**

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza in particolare:
  - Le specifiche responsabilità del personale della categoria B,C e D e attribuita con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile, anagrafe ed elettorale stabilita dalle leggi e da altri atti di incarico formale;
2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente.
3. Si applica la disciplina attualmente in vigore, così come risultante dall'**allegato E**).

## **Art. 10 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)**

*La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.*

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
  - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno dodici ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;
  - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
  - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza
  - con il documento sulla valutazione dei rischi
  - il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

## **Art. 11 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 10%, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

## **Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali *servizi in turno*, ecc.).
2. La flessibilità prevede un'entrata posticipata di trenta minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita posticipata. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale durante gli orari di apertura al pubblico dei servizi comunali.
3. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

## **Art. 13 Orario di lavoro (artt. 22 CCNL 2018)**

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

## **Art. 14 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)**

1. Le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative rimangono confermate entro e non oltre il limite di cui dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75 (anno di riferimento 2016), le parti concordano di lasciare invariata la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

## Art. 15 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. Si confermano gli attuali parametri di misurazione e più precisamente:

### Indicatore progettuale – strategico – MBO (grado di raggiungimento degli obiettivi 2019).

Tale indicatore sarà calcolato secondo due metodi denominati rispettivamente:

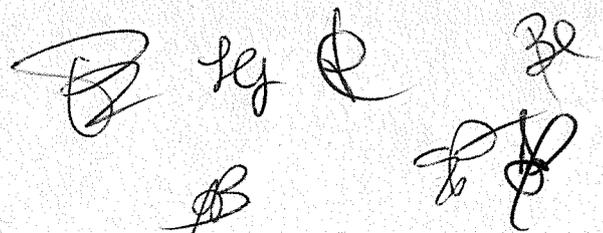
Algoritmo semplice di calcolo =  $\frac{\text{N.ro obiettivi raggiunti}}{\text{N.ro totale obiettivi}}$

Algoritmo complesso di calcolo =  $\frac{\text{N.ro obiettivi raggiunti} \cdot \text{valore obiettivo}}{\text{Somatoria punteggi massimi obiettivi}}$

Il grado di raggiungimento degli obiettivi sarà considerato complessivamente positivo quando il calcolo secondo i due algoritmi determina:

- Un risultato uguale o superiore al 85% (performance organizzativa eccellente) 
- Un risultato sufficiente quando è maggiore del 80% e minore del 85% (performance organizzativa positiva) 
- Un risultato negativo quando il risultato assumerà un valore inferiore al 80% (performance organizzativa negativa) 

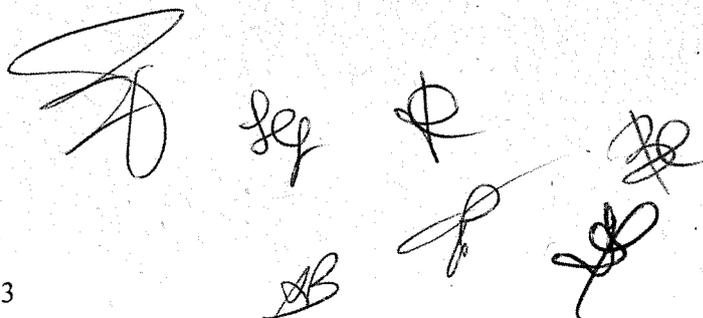
3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo.
4. L'indennità di risultato potrà essere attribuita da un minimo del 15% ad un massimo del 25% fermo restando il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 e l'art. 15 comma 4.
5. In caso di superamento dell'importo massimo di cui al comma precedente l'importo dell'indennità di risultato spettante verrà ricalcolato e distribuito in modo proporzionale agli aventi diritto.



6. Si definiscono le seguenti fasce di erogazione:

Un risultato negativo quando il risultato assumerà un valore inferiore all'80% (performance organizzativa negativa)	15%
Un risultato sufficiente quando è maggiore dell'80% e minore del 85% (performance organizzativa positiva)	20%
Un risultato uguale o superiore all'85% (performance organizzativa eccellente)**	25%

\*\* fermo restando il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, the letters 'sep', and several other illegible scribbles.

## TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

### Art. 16 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

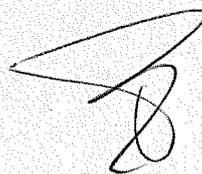
1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. Le parti concordano di erogare l'importo minimo di 1 € di effettivo svolgimento del servizio al personale della Polizia Locale.
4. L'attribuzione dell'indennità è riconosciuta solo al personale della Polizia Locale che renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza in strada.
5. Il servizio dovrà essere svolto, non in maniera saltuaria o occasionale, ma in forma *continuativa* con un minimo di ore 4 (quattro) al giorno, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata dall'Ente.<sup>4</sup>
6. Ai fini del controllo si richiede la timbratura del servizio esterno svolto mediante badge e l'attestazione scritta del Responsabile del servizio con cadenza almeno bimestrale.
7. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

---

<sup>4</sup> L'ARAN ha espresso il parere n. 14263 del 09/10/2018 dove si parla di giornata lavorativa

**Art. 17 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)**

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186,186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.
3. Annualmente la Giunta Comunale, sulla base delle risorse a disposizione, approva i citati progetti.
4. L'Ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del Contratto sulla base delle risorse a disposizione.



## TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

1. Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
  - a. gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'Ex ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
  - b. gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
  - c. gli incentivi per compensi ISTAT di cui all'art. 67 comma 3 lettera C) CCNL
  - d. gli incentivi per compensi IMU TARI di cui all'art. 67 comma 3 lettera C) CCNL
  - e. Diritto Soggiorno Unione Europea DLgs. 30/2007 di cui all'art. 67 comma 3 lettera C) CCNL.



**ALLEGATI**

  
seg

  
AB


# Allegati A – A1 – A2 – TABELLA FONDI TRIENNIO 2019-2021

Costituzione

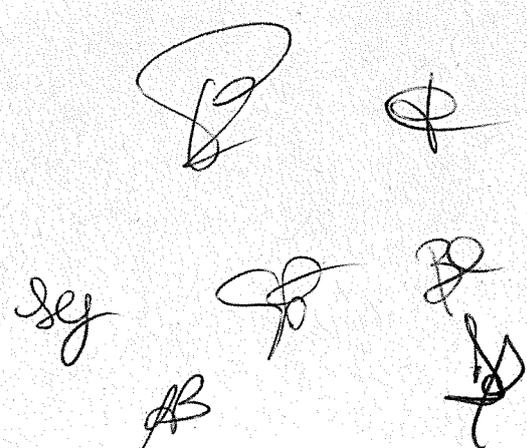
ALLEGATO A

## Comune di Cambiano

	Preventivo 2019	Preventivo 2020	Preventivo 2021
<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>			
<b>Risorse storiche</b>			
Totale Risorse storiche - Unico Importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 02.05.2018 (A)	<b>56.468,55</b>	<b>56.468,55</b>	<b>56.468,55</b>
<b>Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018</b>			
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	1.368,56	1.368,56	1.368,56
<b>Totale Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018 (a)</b>	<b>1.368,56</b>	<b>1.368,56</b>	<b>1.368,56</b>
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>			
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.071,50	1.071,50	1.071,50
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	2.080,00	2.080,00	2.080,00
<b>Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (b)</b>	<b>3.151,50</b>	<b>3.151,50</b>	<b>3.151,50</b>
<b>DECURTAZIONI – a detrarre</b>			
Decurtazione ATA. Risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per personale trasferito a seguito del decentramento e delega di funzioni (personale Ata)	2.303,17	2.303,17	2.303,17
Altre risorse	1.952,86	1.952,86	1.952,86
<b>Totale decurtazioni parte stabile (c)</b>	<b>4.256,03</b>	<b>4.256,03</b>	<b>4.256,03</b>
<b>I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)</b>	<b>56.732,58</b>	<b>56.732,58</b>	<b>56.732,58</b>

<b>RISORSE VARIABILI</b>			
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>			
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2% <b>**con preventiva definizione degli obiettivi e disponibilità del bilancio</b>	6.430,52	6.430,52	6.430,52
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite (d)</b>	<b>6.430,52</b>	<b>6.430,52</b>	<b>6.430,52</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>			
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE *	9.250,58	0,00	0,00
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anno Precedente	1.462,43	0,00	0,00
<b>Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)</b>	<b>10.713,01</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>II - TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)</b>	<b>17.143,53</b>	<b>6.430,52</b>	<b>6.430,52</b>
<b>III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)</b>	<b>73.876,11</b>	<b>63.163,10</b>	<b>63.163,10</b>

\* modificato con DT 310 del 13/11/19


  
 A collection of handwritten signatures and initials, including a large stylized signature at the top, and several smaller initials like 'seg', 'AB', and others scattered below.

<b>DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI</b>			
<b>Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010</b>			
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	718,28	718,28	718,28
<b>Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015</b>			
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	321,72	321,72	321,72
<b>Decurtazioni per rispetto limite</b>			
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	964,12	964,12	964,12
<b>IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)</b>	<b>58.007,48</b>	<b>58.007,48</b>	<b>58.007,48</b>
<b>V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)</b>	<b>71.871,99</b>	<b>61.158,98</b>	<b>61.158,98</b>
	di cui variabile 17.003,38	6.290,37	6.290,37
	di cui stabile 54.868,61	54.868,61	54.868,61
<b>FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999</b>			
Fondo straordinario stanziato	7.977,40	7.977,40	7.977,40
Fondo straordinario erogato			
<b>TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017</b>			
<b>RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016</b>			
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	58.007,48	58.007,48	58.007,48
Indennità di Posizione e risultato PO	70.835,00	70.835,00	70.835,00
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017</b>	<b>128.842,48</b>	<b>128.842,48</b>	<b>128.842,48</b>
<b>RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2019</b>			
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	58.007,48	58.007,48	58.007,48
Indennità di Posizione e risultato PO	70.835,00	70.835,00	70.835,00
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017</b>	<b>128.842,48</b>	<b>128.842,48</b>	<b>128.842,48</b>
<b>RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>	OK	OK	OK

Comune di Cambiano			
UTILIZZO FONDO	2019	2020	2021
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	71.871,99	61.158,98	61.158,98
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	54.868,61	54.868,61	54.868,61
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	17.003,38	6.290,37	6.290,37
UTILIZZO FONDO PARTE STABILE			
	PREVENTIVO 2019	PREVENTIVO 2020	PREVENTIVO 2021
Progressioni economiche STORICHE	26.145,07	26.433,78	26.433,78
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	11.754,77	12.832,73	12.832,73
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	7.080,00	7.080,00	7.080,00
<b>Totale utilizzo risorse stabili (D)</b>	<b>44.979,84</b>	<b>46.346,51</b>	<b>46.346,51</b>
<b>SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)</b>	<b>9.888,77</b>	<b>8.522,10</b>	<b>8.522,10</b>
Totale utilizzo progressioni	33.225,07	33.513,78	33.513,78
UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (LETT. K)			
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE *	9.250,58	0,00	0,00
<b>Totale utilizzo risorse vincolate (lett. k) - (F)</b>	<b>9.250,58</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
* modificato con DT 310 del 13/11/19			
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
Turno - art. 23 CCNL 2018	3.065,00	3.065,00	3.065,00
Rischio specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	720,00	720,00	720,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.200,00	1.200,00	1.200,00
Indennità di servizio esterno - art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	700,00	700,00	700,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	800,00	800,00	800,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	2.368,00	1.929,20	1.929,20
<b>Totale utilizzo altre indennità (H)</b>	<b>8.853,00</b>	<b>8.414,20</b>	<b>8.414,20</b>
<b>VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+G+H)</b>	<b>63.083,42</b>	<b>54.760,71</b>	<b>54.760,71</b>

<b>VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)</b>	<b>8.788,57</b>	<b>6.398,27</b>	<b>6.398,27</b>
DI CUI VARIABILE DESTINATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	<b>5.384,80</b>	<b>4.361,17</b>	<b>4.361,17</b>
DI CUI STABILE DESTINATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	<b>3.403,77</b>	<b>2.037,10</b>	<b>2.037,10</b>
<b>VERIFICA RISPETTO ART. 68 COMMA 3 CCNL 2018</b> La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.	<b>OK</b>	<b>OK</b>	<b>OK</b>

**INFORMAZIONI UTILI PER CALCOLARE LE DECURTAZIONI**

ANNO 2016	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021
<b>FONDO STABILE 2016</b>	51.116,96	51.116,96	51.116,96
<b>FONDO VARIABILE 2016 sottoposto al limite</b>	7.930,52	7.930,52	7.930,52
Decurtazioni parte stabile ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis secondo periodo L. 122/2010 (decurtazione operata nel 2014)	621,34	621,34	621,34
Decurtazioni parte variabile ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis secondo periodo L. 122/2010 (decurtazione operata nel 2014)	96,94	96,94	96,94
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	278,51	278,51	278,51
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	43,21	43,21	43,21
% di decurtazione per rispetto limite 2016 da imputare sulle risorse stabili	100,00	100,00	100,00
% di decurtazione per rispetto limite 2016 da imputare sulle risorse variabili			
<b>TOTALE FONDO STABILE 2016 DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016</b>	50.217,11	50.217,11	50.217,11
<b>TOTALE FONDO VARIABILE 2016 sottoposto al limite DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016</b>	7.790,37	7.790,37	7.790,37
<b>TOTALE FONDO 2016 DECURTATO PER RISPETTO LIMITE</b>	58.007,48	58.007,48	58.007,48
<b>ANNO CORRENTE</b>			
<b>TOTALE RISORSE FISSE DELL'ANNO AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016</b>	52.681,23	52.681,23	52.681,23
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016</b>	6.290,37	6.290,37	6.290,37
<b>TOTALE FONDO DELL'ANNO PER RISPETTO LIMITE 2016</b>	58.971,60	58.971,60	58.971,60
<b>DECURTAZIONE DOVUTA SULLE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA PER RISPETTO LIMITE</b>	964,12	964,12	964,12

<b>DECURTAZIONE DOVUTA SULLE RISORSE VARIABILI PER RISPETTO LIMITE</b>	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ DOPO LA DECURTAZIONE PER RISPETTO LIMITE</b>	51.717,11	51.717,11	51.717,11
<b>TOTALE VOCI VARIABILI DOPO LA DECURTAZIONE PER RISPETTO LIMITE</b>	6.290,37	6.290,37	6.290,37
<b>TOTALE RISORSE FONDO DOPO LE DECURTAZIONI</b>	58.007,48	58.007,48	58.007,48
<b>TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE</b>	71.871,99	61.158,98	61.158,98
<b>TOTALE RISORSE STABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO</b>	54.868,61	54.868,61	54.868,61
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO</b>	17.003,38	6.290,37	6.290,37





# Allegato B – TABELLA SINOTTICA

ALLEGATO B

COMUNE DI CAMBIANO		TABELLA SINOTTICA RIPARTIZIONE FONDO PRODOTTIVITA' - performance organizzativa FRA SETTORI												2019				
SETTORE	RESPONSABILE	IMPORTO DA RIPARTIRE - QUOTA A										QUOTA A pro-capite						
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	
		NUMERO DIPENDENTI	NUMERO OBIETTIVI	NUMERO OBIETTIVI PARAMETRICI	REALIZZABILITA' OBIETTIVI dependenti - valore medio per settore	RIPARTO ESISTENTE	COMPLESSIVITA'	IMPORTAZIONE	TOTALE PARAMETRI QUALITATIVI (e+f+g+h)	TOTALE PARAMETRI QUALITATIVI L (max 100)	MOLTIPLICATORE COMPLESSIVO m (0-500)	INCIDENZA S. DIPENDENTI n (0-100) As 100)	PARAMETRO DI RIPARTIZIONE SU BASE 1	RIPARTIZIONE FONDO PRODOTTIVITA' organizzativa 2019	2019	2019	0 (min 000)	-
URBANISTICA ED EDILIZIA	COPPOLA					99	90	90	279									
FINANZA-TRIBUTI-PERSONALE	SMERIGLIO					98	90	90	278									
LAVORI PUBBLICI	DOSSOLA					97	90	90	277									
SEGRETARIA-SERVIZI AMM.VI	DATTOLA					98	85	90	283									
POLIZIA MUNICIPALE	FERROTTO					98	90	90	278									
<b>TOTALI</b>		<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>490</b>	<b>455</b>	<b>450</b>	<b>1395</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

# Allegato C – SCHEDE VALUTAZIONE PER CATEGORIE A e B1, B3 e C

## SCHEDA A e B1

A e B1

CENTRO DI RESPONSABILITÀ:  
SERVIZIO:  
DIPENDENTE:

Compi obiettivi istituzionali attribuiti	peso attribuito al compito o al comportamento	AMMO				
		Valutazione dei risultati ottenuti				
		1	2	3	4	5
		Non avviato	Avviato	Perseguito	Raggiunto	Pienamente Raggiunto
Totale obiettivi istituzionali	30	0	0	0	0	0
Compi obiettivi specifici attribuiti		Non avviato	Avviato	Perseguito	Raggiunto	Pienamente Raggiunto
Totale obiettivi specifici	30	0	0	0	0	0
Comportamenti organizzativi		comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento sufficiente	comportamento buono	comportamento eccellente
Integrazione con i colleghi Comunità organizzativa con il pubblico Responsabilità e ricoprire le mansioni della categoria Competenza e ricoprire le mansioni attribuite						
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro	40	0	0	0	0	0
Totale comportamenti organizzativi	100	0	0	0	0	0

ESITO: 0

dipendente

Firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione



## CHIAVI DI LETTURA PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI GESTIONE

### **1. NON AVVIATO**

Il termine non avviato indica che il titolare non ha articolato e implementato nessuna azione orientata al conseguimento dell'obiettivo. In termini percentuali il grado di conseguimento è pari allo 0%.

### **2. AVVIATO**

Il termine avviato indica che il titolare dell'obiettivo ha dato avvio alle azioni necessarie per il conseguimento dell'obiettivo. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 25%.

### **3. PERSEGUITO**

Il termine perseguito indica che il titolare dell'obiettivo ha avviato le azioni necessarie per il conseguimento dell'obiettivo completandone alcune delle fasi previste. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 50%.

### **4. RAGGIUNTO**

Il termine raggiunto indica che il titolare dell'obiettivo ha conseguito l'obiettivo assegnato però presenta delle aree di miglioramento sulle modalità di raggiungimento in quanto non soddisfa entrambi i criteri di cui alla definizione di obiettivo. In termini percentuali il grado di raggiungimento corrisponde al 75%.

### **5. PIENAMENTE RAGGIUNTO**

Con il termine pienamente raggiunto si intende che il titolare dell'obiettivo ha soddisfatto pienamente sia gli aspetti quantitativi sia gli aspetti qualitativi e pertanto ha rispettato entrambi i criteri della definizione di obiettivo in uso. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 100%.

## CHIAVI DI LETTURA PER LA VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

### **1. COMPORAMENTO INSUFFICIENTE:**

Il comportamento dell'interessato è stato oggetto di contestazioni disciplinari, oppure non ha determinato nessun apporto alla struttura organizzativa.

### **2. COMPORAMENTO MIGLIORABILE:**

Il comportamento dell'interessato è stato oggetto di ripetute osservazioni durante l'anno ed è atteso un miglioramento da perseguire nel prossimo periodo.

### **3. COMPORAMENTO SUFFICIENTE:**

Il comportamento dell'interessato è accettabile pur tuttavia non concorre a migliorare le prestazioni dell'organizzazione.

### **4. COMPORAMENTO BUONO:**

Il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni quantitativamente o qualitativamente apprezzabili ma ancora caratterizzate da spazi di miglioramento.

### **5. COMPORAMENTO ECCELLENTE**

Il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni ineccepibili sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, ovvero concorre a migliorare l'expertise dell'organizzazione.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large stylized signature at the top, followed by 'leg' and other initials.

## DIDASCALIA DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

### ***Integrazione con i colleghi***

Capacità dell'interessato di rapportarsi, dal punto di vista relazionale e produttivo, con il gruppo di lavoro, con i colleghi, dell'Ente, che fruiscono delle Sue prestazioni, con i responsabili

### **Cortesìa organizzativa con il pubblico**

Capacità dell'interessato a relazionarsi con i fruitori comprendendone i bisogni e assumendo un comportamento rispettoso e sollecito.

Capacità di promuovere l'Ente attraverso un comportamento teso a risolvere i problemi posti dal pubblico.

### **Disponibilità a ricoprire le mansioni della categoria**

Impegno nel luogo, nel tempo di lavoro in termini cognitivi, relazionali e fisici.

Disponibilità ad adattare il proprio lavoro agli obiettivi gestionali concordati e ad accogliere ulteriori esigenze dell'ente.

### **Competenza a ricoprire le mansioni attribuite**

Capacità di svolgere con affidabilità e padronanza il lavoro assegnato e di ricercare gli strumenti adeguati per la realizzazione dello stesso.

### **Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro**

Capacità di predisporre o proporre soluzioni operative funzionali all'attività lavorativa



**SCHEDA B3 - C**

CENTRO DI RESPONSABILITÀ:  
SERVIZIO:  
DIPENDENTE:

Categorie	ANNO				
	1	2	3	4	5
Compiti obiettivi istituzionali attribuiti	Non avviato	Avviato	Perseguito	Raggiunto	pienamente Raggiunto
<b>Totale obiettivi istituzionali</b>	0	0	0	0	0
Compiti obiettivi specifici attribuiti	Non avviato	Avviato	Perseguito	Raggiunto	pienamente Raggiunto
<b>Totale obiettivi specifici</b>	0	0	0	0	0
Comportamenti organizzativi	comportamento insoddisfacente	comportamento migliorabile	comportamento sufficiente	comportamento buono	comportamento eccellente
Impegno dimostrato nella prestazione individuale					
Competenza a ricoprire le mansioni attribuite					
Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro					
Capacità di apporto concreto nel lavoro al gruppo					
Cortesia organizzativa con il pubblico					
Competenza nella ricezione dei quesiti posti dall'utenza					
<b>Totale comportamenti organizzativi</b>	0	0	0	0	0
<b>Totale</b>	0	0	0	0	0

**ESITO:**

**0**

dipendente  
Firma compilatore:

*[Handwritten signatures]*

Firma interessato:

Data compilazione:



## CHIAVI DI LETTURA PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI GESTIONE

### **1. NON AVVIATO**

Il termine non avviato indica che il titolare non ha articolato e implementato nessuna azione orientata al conseguimento dell'obiettivo. In termini percentuali il grado di conseguimento è pari allo 0%.

### **2. AVVIATO**

Il termine avviato indica che il titolare dell'obiettivo ha dato avvio alle azioni necessarie per il conseguimento dell'obiettivo. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 25%.

### **3. PERSEGUITO**

Il termine perseguito indica che il titolare dell'obiettivo ha avviato le azioni necessarie per il conseguimento dell'obiettivo completandone alcune delle fasi previste. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 50%.

### **4. RAGGIUNTO**

Il termine raggiunto indica che il titolare dell'obiettivo ha conseguito l'obiettivo assegnato però presenta delle aree di miglioramento sulle modalità di raggiungimento in quanto non soddisfa entrambi i criteri di cui alla definizione di obiettivo. In termini percentuali il grado di raggiungimento corrisponde al 75%.

### **5. PIENAMENTE RAGGIUNTO**

Con il termine pienamente raggiunto si intende che il titolare dell'obiettivo ha soddisfatto pienamente sia gli aspetti quantitativi sia gli aspetti qualitativi e pertanto ha rispettato entrambi i criteri della definizione di obiettivo in uso. In termini percentuali il grado di conseguimento corrisponde al 100%.

## CHIAVI DI LETTURA PER LA VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

### **1. COMPORAMENTO INSUFFICIENTE:**

il comportamento dell'interessato è stato oggetto di contestazioni disciplinari, oppure non ha determinato nessun apporto alla struttura organizzativa.

### **2. COMPORAMENTO MIGLIORABILE:**

il comportamento dell'interessato è stato oggetto di ripetute osservazioni durante l'anno ed è atteso un miglioramento da perseguire nel prossimo periodo.

### **3. COMPORAMENTO SUFFICIENTE:**

il comportamento dell'interessato è accettabile pur tuttavia non concorre a migliorare le prestazioni dell'organizzazione.

### **4. COMPORAMENTO BUONO:**

il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni quantitativamente o qualitativamente apprezzabili ma ancora caratterizzate da spazi di miglioramento.

### **5. COMPORAMENTO ECCELLENTE**

il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni ineccepibili sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, ovvero concorre a migliorare l'expertise dell'organizzazione.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large stylized signature at the top, followed by several smaller initials and signatures.

## DIDASCALIA DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

### **Impegno dimostrato nella prestazione individuale**

Presenza nel luogo, nel tempo di lavoro in termini cognitivi, relazionali e fisici.

Disponibilità ad adattare il tempo di lavoro agli obiettivi gestionali concordati e ad accogliere ulteriori esigenze dell'ente.

### **Competenza a ricoprire le mansioni attribuite**

Capacità di svolgere con affidabilità e padronanza il lavoro assegnato e di ricercare gli strumenti adeguati per la realizzazione dello stesso.

### **Iniziativa personale al miglioramento del proprio lavoro**

Capacità di predisporre o proporre soluzioni operative funzionali all'attività lavorativa.

### **Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo**

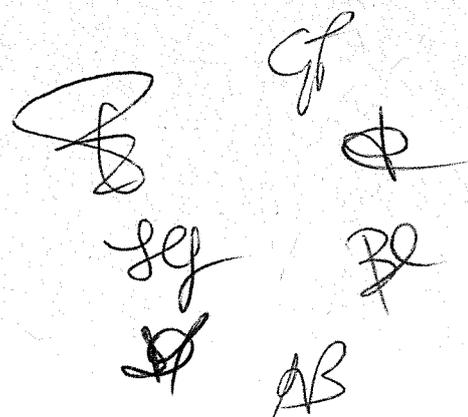
Capacità di coinvolgersi nel gruppo di lavoro condividendo metodi, e strumenti e operando concretamente per il raggiungimento degli obiettivi.

### **Cortesia organizzativa con il pubblico**

Capacità di relazionarsi con i fruitori comprendendone i bisogni e assumendo un

### **Competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza**

loro risoluzione promuovendo implicitamente l'immagine dell'Ente.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'B', 'sf', 'sej', 'AB', and other illegible marks.

## Allegato D – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE (PEO)

I requisiti per poter partecipare alla selezione utile per l'attribuzione della posizione economica sono i seguenti:

1) anzianità di servizio nella posizione economica in godimento di almeno 36 mesi. Si precisa che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

2) non aver riportato sanzioni disciplinari pari alla censura scritta o sanzione superiore negli ultimi 2 anni;

3) possedere una media di valutazione del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, nella prima fascia di merito ossia:  
maggiore/uguale di 371 punti per le categorie A -B -C  
maggiore/uguale di 850 punti per la cat. D;

L'assegnazione della progressione economica orizzontale avverrà, tenuto conto delle risorse disponibili stanziare, sulla base della valutazione del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto (art.16 c.3 CCNL 2018), cui andrà aggiunto il punteggio relativo dell'esperienza acquisita e delle attività formative e professionali, così dettagliato:

- **esperienza acquisita** personale in cat. A - B - C - D :
  - a) servizio nell'ultima categoria economica acquisita, **punti 0,25 per mese**;
  - b) servizio precedente all'ultima categoria economica acquisita, **punti 0,10 per mese**.
- **attività formativa e professionale solo per i dipendenti di cat C e D: punteggio massimo 10:**
  - a) curriculum professionale, fino ad un massimo di **punti 2**;
  - b) fino ad un massimo complessivo di **punti 6** per:
    1. partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento professionale di almeno 40 ore con superamento di esame finale, per ogni corso **punti 1** senza esame finale **punti 0,50**;
    2. per dipendenti della cat. C, in possesso del diploma di laurea triennale **punti 1**, con laurea specialistica **punti 1,50**;
    3. per i dipendenti di cat. D in possesso di seconda o più lauree **punti 0,50** per ogni laurea.
    4. per i dipendenti in possesso di abilitazione professionale **punti 0,25**.
  - c) partecipazione a corsi, seminari di formazione e aggiornamento professionale con superamento di esame finale **0,20**, senza superamento di esame finale **punti 0,10**, fino ad un massimo di **punti 2**;

- attività formativa e professionale solo pe i dipendenti di cat A e B : punteggio massimo 3,50 :

d) curriculum professionale, fino ad un massimo di 2;

e) fino ad un massimo complessivo di **punti 1,50** per:

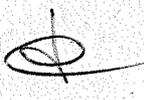
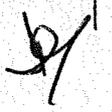
1. per dipendenti in cat. A e B, in possesso di un titolo di studio pari al diploma di qualifica di istituto professionale, **punti 0,50** o in possesso di diploma di maturità valido per l'accesso all'università **punti 1** e in possesso di laurea **1,50**;

A parità di punteggio complessivamente riportato nella graduatoria formata per categoria, sarà data precedenza al personale secondo il seguente ordine:

- con maggiore anzianità di servizio nell'ultima categoria economica acquisita;
- con maggiore anzianità di servizio nella categoria;
- con maggiore età anagrafica.

Per la determinazione del punteggio dell'attività formativa e professionale, non saranno presi in considerazione i titoli che si riferiscono al periodo antecedente la data di ultimo inquadramento nella posizione economica ricoperta dal dipendente.

Al fine dell'attribuzione del punteggio relativo all' "esperienza acquisita" e all' "attività formativa e professionale", il dipendente può presentare allegato alla domanda di ammissione (allegato D1), entro i termini previsti dalla procedura all'ufficio personale, dichiarazione di possesso di documentazione relativa allo svolgimento di corsi formazione e aggiornamento .

  
seg   
CP   
 

# Allegato D1 – DOMANDA DI AMMISSIONE

AL COMUNE DI CAMBIANO  
Ufficio Personale

Il/La sottoscritto/a \_\_\_\_\_ nato/a \_\_\_\_\_  
il \_\_\_\_\_, residente in \_\_\_\_\_,  
codice fiscale \_\_\_\_\_;

Visto l'avviso di selezione per l'attribuzione di Progressioni Economiche Orizzontali indetto dal  
Comune di Cambiano con determinazione n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## CHIEDE

di essere ammesso/a a partecipare alla selezione per l'attribuzione della seguente posizione  
economica \_\_\_\_\_ (specificare categoria e posizione economica);

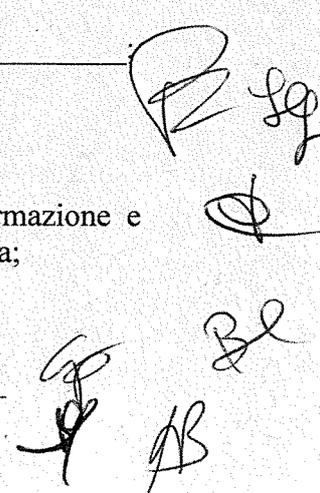
A tal fine dichiara sotto la propria responsabilità, consapevole delle sanzioni e delle conseguenze  
previste dagli artt. 75 e 76 del DPR 445/2000, quanto segue:

- a) di essere inquadrato/a nella Categoria, posizione economica \_\_\_\_\_ da almeno 36 mesi ;
- b) di non aver riportato sanzioni disciplinari pari alla censura scritta o sanzione superiore negli  
ultimi 2 anni;
- c) possedere una media di valutazione delle performance del triennio 2016/2018, nella prima fascia  
di merito (> di 371 punti) (*per cat A-B-C*);  
*oppure*  
possedere una media di valutazione delle performance del triennio 2016/2018, nella prima fascia  
di merito (>850 punti) (*per cat D*);
- d) di aver maturato alla data del 01/01/2019 :  
n. \_\_\_\_\_ anni e \_\_\_\_\_ mesi \_\_\_\_\_ di servizio nell'ultima posizione economica acquisita \_\_\_\_\_;  
n. \_\_\_\_\_ anni e \_\_\_\_\_ mesi \_\_\_\_\_ di servizio precedenti all'ultima categoria economica \_\_\_\_\_;
- f) di essere in possesso del seguente titolo di studio superiore rispetto a quello richiesto dalla  
specifica categoria di appartenenza:

Si allega:

- dichiarazione di possesso di documentazione relativa allo svolgimento di corsi formazione e  
aggiornamento per le cat. C e D (Allegato D2) utili alla formazione della graduatoria;
- curriculum vitae;

Cambiano, li \_\_\_\_\_ (firma) \_\_\_\_\_





## **Allegato E - CRITERI PER INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

### **Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)**

Disciplina dell'istituto:

- cessa l'erogazione dell'indennità prevista dai precedenti CCDI;
- l'indennità per "specifiche responsabilità" sarà corrisposta in misura frazionata mensile al verificarsi delle condizioni e sospensioni sotto riportate;
- l'indennità per "specifiche responsabilità" viene erogata al personale delle cat. B, C e D a cui è attribuito apposito incarico dal Segretario Comunale d'intesa con il Responsabile dell'area, sentito il Sindaco;
- la durata è annuale (1.1-31.12 di ogni anno); all'inizio dell'anno si provvede alla formalizzazione degli incarichi da attribuire.
- Parimenti con apposito provvedimento dovrà essere disposta, al verificarsi dei rispettivi presupposti, la cessazione, la revoca, la riduzione e la sospensione della corresponsione dell'indennità;
- nel provvedimento di incarico è stabilito:
  - la tipologia dell'incarico assegnato;
  - la data di scadenza dell'incarico;
  - il compenso mensile, ovvero, in caso di compenso forfetario l'importo complessivo e le modalità di erogazione;

La responsabilità è compensata con una indennità pari ad un annuo di € 200,00.

L'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle seguenti fattispecie:

- 1) fruizione di aspettative a vario titolo che comportano la riduzione dell'anzianità di servizio o la sospensione della retribuzione;
- 2) sospensione della retribuzione fissa e accessoria;
- 3) sospensione cautelare dal servizio per motivi disciplinari;
- 4) sospensione dal servizio a seguito di provvedimento disciplinare.

Cessazione degli incarichi:

- 1) Gli incarichi di "specifiche responsabilità" cessano per:
  - dimissioni e/o cessazione dal servizio;
  - comando, distacco o trasferimento ad altro ente (per periodi superiori a 15 giorni);
- 2) Gli incarichi di "specifiche responsabilità" possono essere revocati a seguito di:
  - conferimento di incarico di posizione organizzativa;
  - ristrutturazione organizzativa dell'ente;
  - adozione di provvedimenti disciplinari definitivi superiori alla censura;
  - collocazione in aspettativa di lungo periodo (superiore a sei mesi);
- 3) La riduzione o la sospensione della corresponsione dell'indennità per "specifiche responsabilità" si determina al verificarsi delle seguenti fattispecie:
  - fruizione di aspettative a vario titolo che comportano la riduzione dell'anzianità di servizio e la sospensione della retribuzione fissa ed accessoria;
  - sospensioni cautelari per motivi disciplinari;
  - sospensione dal servizio a seguito di provvedimento disciplinare definitivo;
  - rapporto di lavoro a tempo parziale.

Ai sensi del D.Lgs. n. 151 del 25.3.2001. non costituiscono cause di cessazione o revoca degli incarichi, ovvero di sospensione della indennità:

- il congedo di maternità ante e post partum;
- il congedo per paternità;
- l'affidamento esclusivo del figlio al padre;

In tali casi, l'importo da erogare segue lo stesso trattamento economico previsto dalla normativa in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità.

Salvo i casi sopra descritti, l'indennità non viene ridotta per assenze per ferie, malattie, permessi.

*[Handwritten signature]*  
seg. HB  
CP

Accordo decentrato 2019-2020-2021

# **Comune di Cambiano**

**CITTA METROPOLITA DI TORINO**

**RELAZIONE TECNICO ILLUSTRATIVA**

**RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA**

## Relazione illustrativa

### *Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>	20/11/2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 GENNAIO 2019 – 31 DICEMBRE 2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p>CAPO Barbara - Presidente SMERIGLIO Susanna - Componente DATTOLA Daniela - Componente COPPOLA Giuseppe - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. <b>FP CGIL</b> SIND. <b>CISL FP</b> SIND. <b>UIL FPL</b> SIND. <b>CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</b></p> <p>R.S.U.:</p> <p>Signor ANDRIONE Luciana Signor BOSIO Alessandra Signor GIRO Stefania Signor DAL VECCHIO Massimo</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. <b>FP CGIL</b> PINTORI Grazia SIND. <b>CISL FP</b> BALLURIO TEIT Giacomino SIND. <b>UIL FPL</b> ASSENTE SIND. <b>CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</b> ASSENTE</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	<i>Personale non dirigente del Comune di Cambiano</i>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

<b>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali Rispetto dell'iter</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance 2019 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera della Giunta Comunale n. 47 del 10.04.2019
		E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione con Delibera Giunta comunali 21 del 30/01/2019 e l'Amministrazione ha proceduto alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013  È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.
L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui alla nota del 14/05/2019 Prot. n.7105 La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.		
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

*Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto  
(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e*

*di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse  
accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)*

**a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;**

Per l'anno 2019 già con la determina di costituzione del Fondo n. 14 del 19.01.2019 nonché con le successive determinazioni 146 del 06/06/2019 e n. 310 del 14/11/2019, il Responsabile del Servizio Finanziario ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 37.899,84, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2019 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando *inoltre per l'anno:*

**1. Progressioni economiche orizzontali specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018) € 7.080,00**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019 e successivo biennio con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni:

**Art. 7 Progressioni economiche**

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Per l'anno 2019 le risorse destinate alle progressioni sono di € 7.080,00. Le progressioni interessano più categorie e vengono destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria al 31/12/2018:

<i>N. dipendenti per categoria</i>	<i>% incidenza</i>	<i>N. dipendenti arrotondati</i>	<i>euro destinati</i>
<i>Categoria A - n.1 dipendenti</i>	4,55%	1	400,00
<i>Categoria B - n.4 dipendenti</i>	18,18%	1	380,00
<i>Categoria C - n.12 dipendenti</i>	54,54%	6	5.010,00
<i>Categoria D - n.5 dipendenti</i>	22,73%	1	1.290,00
<i>Tot dipendenti 22</i>	100 %	9	7.080,00

*In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiranno nelle economie da riportare sul fondo variabile dell'anno successivo.*

4. Per il biennio 2020/2021, in sede di indirizzo alla delegazione di parte pubblica, la Giunta Comunale destinerà specifiche somme all'istituto delle progressioni economiche qualora le risorse lo consentano.
5. Nell'allegato D) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

## Allegato D – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE (PEO)

I requisiti per poter partecipare alla selezione utile per l'attribuzione della posizione economica sono i seguenti:

1) anzianità di servizio nella posizione economica in godimento di almeno 36 mesi. Si precisa che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

2) non aver riportato sanzioni disciplinari pari alla censura scritta o sanzione superiore negli ultimi 2 anni;

3) possedere una media di valutazione del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, nella prima fascia di merito ossia:

maggiore/uguale di 371 punti per le categorie A -B -C

maggiore/uguale di 850 punti per la cat. D;

L'assegnazione della progressione economica orizzontale avverrà, tenuto conto delle risorse disponibili stanziare, sulla base della valutazione del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto (art.16 c.3 CCNL 2018), cui andrà aggiunto il punteggio relativo dell'esperienza acquisita e delle attività formative e professionali, così dettagliato:

- **esperienza acquisita personale in cat. A – B – C – D :**
  - a) servizio nell'ultima categoria economica acquisita, **punti 0,25 per mese;**
  - b) servizio precedente all'ultima categoria economica acquisita, **punti 0,10 per mese.**
  
- **attività formativa e professionale solo per i dipendenti di cat C e D: punteggio massimo 10:**
  - a) curriculum professionale, fino ad un massimo di **punti 2;**
  - b) fino ad un massimo complessivo di **punti 6** per:
    - 1. partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento professionale di almeno 40 ore con superamento di esame finale, per ogni corso **punti 1** senza esame finale **punti 0,50;**
    - 2. per dipendenti della cat. C, in possesso del diploma di laurea triennale **punti 1**, con laurea specialistica **punti 1,50;**
    - 3. per i dipendenti di cat. D in possesso di seconda o più lauree **punti 0,50** per ogni laurea.
    - 4. per i dipendenti in possesso di abilitazione professionale **punti 0,25.**
  - c) partecipazione a corsi, seminari di formazione e aggiornamento professionale con superamento di esame finale **0,20**, senza superamento di esame finale **punti 0,10**, fino ad un massimo di **punti 2;**
  
- **attività formativa e professionale solo per i dipendenti di cat A e B : punteggio massimo 3,50 :**
  - d) curriculum professionale, fino ad un massimo di **2;**
  - e) fino ad un massimo complessivo di **punti 1,50** per:
    - 1. per dipendenti in cat. A e B, in possesso di un titolo di studio pari al diploma di qualifica di istituto professionale, **punti 0,50** o in possesso di diploma di maturità valido per l'accesso all'università **punti 1** e in possesso di laurea **1,50;**

A parità di punteggio complessivamente riportato nella graduatoria formata per categoria, sarà data precedenza al personale secondo il seguente ordine:

- con maggiore anzianità di servizio nell'ultima categoria economica acquisita;
- con maggiore anzianità di servizio nella categoria;
- con maggiore età anagrafica.

Per la determinazione del punteggio dell'attività formativa e professionale, non saranno presi in considerazione i titoli che si riferiscono al periodo antecedente la data di ultimo inquadramento nella posizione economica ricoperta dal dipendente.

Al fine dell'attribuzione del punteggio relativo all' "esperienza acquisita" e all' "attività formativa e professionale", il dipendente può presentare allegato alla domanda di ammissione (allegato D1), entro i termini previsti dalla procedura all'ufficio personale, dichiarazione di possesso di documentazione relativa allo svolgimento di corsi formazione e aggiornamento .

#### RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018

*Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti.*

Art. 16 CCNL 21.5.2018

*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, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.*

*3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.*

*4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.*

*5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.*

*6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.*

*7. 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.*

*8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.*

*9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.*

Art. 23 D.lgs 150/2009 Progressioni economiche

*1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.*

*2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.*

Articolo 52 Disciplina delle mansioni D.lgs 165/2001

*1 bis. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica*

**2. Indennità di turno (art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018) € 3.065,00 destinata al personale addetto al servizio polizia municipale**

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018

D) il pagamento delle di turno;

Art. 23 CCNL 22.5.2018

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.

a) 8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

### 3. Indennità di rischio (art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999) € 720,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019 e successivo biennio con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di rischio:

1. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità
Esecuzione di interventi esterni di manutenzione del territorio comunale e degli immobili di proprietà comunale (es. segnaletica stradale, manutenzione verde, ecc..)	€ 1,15 al giorno di effettivo svolgimento delle attività

#### RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999

*D) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;*

Art. 37 CCNL 14.9.2000

*1. Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.*

*2. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un' indennità mensile di L.40.000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.*

*3. Sono fatti salvi gli accordi di miglior favore sottoscritti alla data del 30.6.2000.*

Art. 41 CCNL 22.1.2004

*1. La misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è rideterminata in € 30 mensili lorde, con decorrenza dal 31.12.2003.*

#### **4. Indennità condizioni di lavoro (Art. 67 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) 1.200,00**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019 e successivo biennio con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di maneggio valori:

3. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi. Si propongono le seguenti nuove fasce:

- a. da euro 1,00 a euro 2.500,00 importo indennità € 1,00 al giorno di effettivo svolgimento delle attività;
- b. da euro 2.500,01 a euro 10.000,00 importo indennità €1,43 al giorno di effettivo svolgimento delle attività
- c. da euro 10.000,01 euro in poi importo indennità € 1,88 al giorno di effettivo svolgimento delle attività

#### Note

Invariata rispetto al precedente contratto in quanto già adeguata con il contratto CCNL 2018

Il precedente contratto prevedeva "da euro 2.500,01 a euro 10.000,00 importo indennità € 1,10"

Il precedente contratto prevedeva "da euro 10.000,01 euro in poi importo indennità € 1,55"

in questo modo si recupera la differenza del contratto di aumento di 0,33 su tutte le fasce senza lasciare invariato l'importo totale

#### RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

*Art. 70 bis CCNL 21.5.2018*

1. *Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) impicanti il maneggio di valori.*

2. *L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.*

3. *La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.*

4. *Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.*

5. *La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.*

**5. Specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett i. CCNL 01/04/99 ) € 800,00**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019 e successivo biennio con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza in particolare:

- Le specifiche responsabilità del personale della categoria B,C e D è attribuita con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile, anagrafe ed elettorale stabilita dalle leggi e da altri atti di incarico formale;

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente.

3. Si applica la disciplina attualmente in vigore, così come risultante dall'**allegato E**).

#### RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

*Art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018*

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare: a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

#### **6. Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018) (Vigilanza) € 700,00;**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019 e successivo biennio con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

#### **Art. 16 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)**

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. Le parti concordano di erogare l'importo minimo di 1 € di effettivo svolgimento del servizio al personale della Polizia Locale.
4. L'attribuzione dell'indennità è riconosciuta solo al personale della Polizia Locale che renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi esterni di vigilanza in strada.
5. Il servizio dovrà essere svolto, non in maniera saltuaria o occasionale, ma in forma *continuativa* con un minimo di ore 4 (quattro) al giorno, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata dall'Ente.<sup>1</sup>
6. Ai fini del controllo si richiede la timbratura del servizio esterno svolto mediante badge e l'attestazione scritta del Responsabile del servizio con cadenza almeno bimestrale.

Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

#### Note

L'ARAN ha espresso il parere n. 14263 del 09/10/2018 dove si parla di giornata lavorativa

#### RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. f CCNL 21.5.2018

f) indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;

Art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5; b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

**7. Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett b. CCNL 22.5.2018) € 2.368,00**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019 e successivo biennio con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della produttività individuale

**Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance**

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto, definita in sede di atto di indirizzo alla delegazione trattante da parte della Giunta Comunale, sia destinata ad incentivare la *performance individuale e organizzativa*.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi (c.d. *performance organizzativa*) - (QUOTA A).
4. I premi collegati alla *performance organizzativa* nel loro complesso sono ripartiti per ciascun servizio in base alla *tabella Sinottica* sotto la voce **Allegato B**) al presente contratto e attribuiti a ciascun dipendente del servizio tenuto conto della valutazione espressa con i criteri di cui al successivo articolo 7.
5. Le parti concordano di destinare alla *performance individuale* (QUOTA B) di cui all'art. 68 comma 3 del CCNL 2018 la quota minima del 30% al netto dell'importo accantonato al successivo art. 6 comma 2.
6. I premi collegati alla *performance individuale* (Quota B) sono ripartiti in base al numero di dipendenti tenuto conto dei punteggi di valutazione espressi nelle schede di valutazione (allegato C) alle voci "*compiti/obiettivi specifici attribuiti*" e "*comportamenti organizzativi*".
7. Si confermano gli attuali criteri utilizzati per l'attribuzione delle risorse destinate alle performance, in particolare:
  - a. l'utilizzo delle schede sotto la voce **Allegato C**) del presente contratto per ciascuna categoria:
    1. CAT. A e B1 con le declaratorie;
    2. CAT. B3 e C con le declaratorie;
    3. CAT D1 (non Titolare di P.O.) con le declaratorie.
  - b. La distribuzione del premio (Quota A) spettante a ogni dipendente avviene secondo i parametri vigenti e precisamente:

1.	da punti 100 a	200 punti	0%
2.	da punti 201 a	300 punti	50%
3.	da punti 301 a	370 punti	75%
4.	da punti 371 a	500 punti	100%
  - c. ogni dipendente sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. E' fatto divieto di pubblicizzare le valutazioni individuali che rimangono nella sfera della privacy e trattate in tal senso. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Responsabile;
  - d. per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati eventualmente assistiti dai loro rappresentanti sindacali; esso sarà preso in esame dal nucleo di valutazione entro 10 giorni dalla presentazione per la conferma o il rinvio al Responsabile per la eventuale revisione della valutazione.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. B CCNL 22.5.2018

*B) premi correlati alla performance individuale*

Art. 69 CCNL 21.5.2018

1. *Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di dettopremio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*

2. *La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.*

3. *La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.*

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. *Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.*

2. *E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.*

Parere Aran 499-18A8.

*La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.*

*Sugeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.*

#### **8. Incentivazione funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 9.250,58**

I criteri di distribuzione degli incentivi sono stati definiti in sede di approvazione del Nuovo Regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del decreto legislativo 50/2016, come modificato dall'art. 76 del decreto legislativo 56/2017 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 155 del 12/12/2018.

##### RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018

*G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;*

Art. 67 comma 3 lett. c

*C) delle 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. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50

2. *A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di*

predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. Tale fondo non è previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedono modalità diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. 3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.

**b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;**

<b>Comune di Cambiano</b>			
<b>UTILIZZO FONDO</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)</b>			
	71.871,99	61.158,98	61.158,98
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)</b>			
	54.868,61	54.868,61	54.868,61
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)</b>			
	17.003,38	6.290,37	6.290,37
<b>UTILIZZO FONDO PARTE STABILE</b>			
	<b>PREVENTIVO 2019</b>	<b>PREVENTIVO 2020</b>	<b>PREVENTIVO 2021</b>
Progressioni economiche STORICHE	26.145,07	26.433,78	26.433,78
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	11.754,77	12.832,73	12.832,73
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	7.080,00	7.080,00	7.080,00
<b>Totale utilizzo risorse stabili (D)</b>	<b>44.979,84</b>	<b>46.346,51</b>	<b>46.346,51</b>
<b>SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)</b>	<b>9.888,77</b>	<b>8.522,10</b>	<b>8.522,10</b>
<b>Totale utilizzo progressioni</b>	33.225,07	33.513,78	33.513,78
<b>UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (LETT. K)</b>			
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE *	9.250,58	0,00	0,00
<b>Totale utilizzo risorse vincolate (lett. k) – (F)</b>	<b>9.250,58</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>			

Turno - art. 23 CCNL 2018	3.065,00	3.065,00	3.065,00
<b>Rischio</b> specificatamente contrattato nel CCDI dell'anno	720,00	720,00	720,00
Indennità <b>condizioni di lavoro</b> Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.200,00	1.200,00	1.200,00
Indennità di <b>servizio esterno</b> – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	700,00	700,00	700,00
Indennità <b>Specifiche Responsabilità</b> art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	800,00	800,00	800,00
Premi collegati alla <b>performance individuale</b> - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	2.368,00	1.929,20	1.929,20
<b>Totale utilizzo altre indennità (H)</b>	<b>8.853,00</b>	<b>8.414,20</b>	<b>8.414,20</b>
<b>VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+G+H)</b>	<b>63.083,42</b>	<b>54.760,71</b>	<b>54.760,71</b>
<b>VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)</b>	<b>8.788,57</b>	<b>6.398,27</b>	<b>6.398,27</b>
<b>DI CUI VARIABILE DESTINATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>5.384,80</b>	<b>4.361,17</b>	<b>4.361,17</b>
<b>DI CUI STABILE DESTINATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>3.403,77</b>	<b>2.037,10</b>	<b>2.037,10</b>
<b>VERIFICA RISPETTO ART. 68 COMMA 3 CCNL 2018</b> La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.	<b>OK</b>	<b>OK</b>	<b>OK</b>

c. **Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI

CCND 2004-2005 relativo ai criteri di attribuzione delle Progressioni Economiche che verrà sostituito e integrato con l'accordo 2019-2021

1. Progressioni economiche orizzontali STORICHE (art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2018) € 26.145,07 calcolate sulla base del personale in servizio e sul potenziale andamento delle assunzioni e cessazioni.

d. **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

E' stata confermata anche per il triennio 2019-2021 la metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009:

L'organo di valutazione ha Verificato la coerenza del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del Dlgs. 150/09. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

Si riportano i dettagli del CCDI dell'anno 2019-2021 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato ai punti a) e b) poco sopra.

e) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni**

**orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Per l'anno 2019 sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2019-2020-2021 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni:

**Art. 7 Progressioni economiche**

3. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
4. Per l'anno 2019 le risorse destinate alle progressioni sono di € 7.080,00. Le progressioni interessano più categorie e vengono destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria al 31/12/2018:

N. dipendenti per categoria	% incidenza	N. dipendenti arrotondati	euro destinati
Categoria A - n.1 dipendenti	4,55%	1	400,00
Categoria B - n.4 dipendenti	18,18%	1	380,00
Categoria C - n.12 dipendenti	54,54%	6	5.010,00
Categoria D - n.5 dipendenti	22,73%	1	1.290,00
Tot dipendenti 22	100 %	9	7.080,00

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiranno nelle economie da riportare sul fondo variabile dell'anno successivo.

6. Per il biennio 2020/2021, in sede di indirizzo alla delegazione di parte pubblica, la Giunta Comunale destinerà specifiche somme all'istituto delle progressioni economiche qualora le risorse lo consentano.
7. Nell'allegato D) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

**Allegato D – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE (PEO)**

I requisiti per poter partecipare alla selezione utile per l'attribuzione della posizione economica sono i seguenti:

- 1) anzianità di servizio nella posizione economica in godimento di almeno 36 mesi. Si precisa che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella progressa.
- 2) non aver riportato sanzioni disciplinari pari alla censura scritta o sanzione superiore negli ultimi 2 anni;
- 3) possedere una media di valutazione del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, nella prima fascia di merito ossia:  
maggiore/uguale di 371 punti per le categorie A -B -C  
maggiore/uguale di 850 punti per la cat. D;

L'assegnazione della progressione economica orizzontale avverrà, tenuto conto delle risorse disponibili stanziare, sulla base della valutazione del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto (art.16 c.3 CCNL 2018), cui andrà aggiunto il punteggio relativo dell'esperienza acquisita e delle attività formative e professionali, così dettagliato:

- **esperienza acquisita personale in cat. A – B – C – D :**
  - c) servizio nell'ultima categoria economica acquisita, **punti 0,25 per mese;**
  - d) servizio precedente all'ultima categoria economica acquisita, **punti 0,10 per mese.**
- **attività formativa e professionale solo per i dipendenti di cat C e D: punteggio massimo 10:**

- f) curriculum professionale, fino ad un massimo di **punti 2**;
- g) fino ad un massimo complessivo di **punti 6** per:
  - 2. partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento professionale di almeno 40 ore con superamento di esame finale, per ogni corso **punti 1** senza esame finale **punti 0,50**;
  - 5. per dipendenti della cat. C, in possesso del diploma di laurea triennale **punti 1**, con laurea specialistica **punti 1,50**;
  - 6. per i dipendenti di cat. D in possesso di seconda o più lauree **punti 0,50** per ogni laurea.
  - 7. per i dipendenti in possesso di abilitazione professionale **punti 0,25**.
- h) partecipazione a corsi, seminari di formazione e aggiornamento professionale con superamento di esame finale **0,20**, senza superamento di esame finale **punti 0,10**, fino ad un massimo di **punti 2**;
- **attività formativa e professionale solo pe i dipendenti di cat A e B : punteggio massimo 3,50 :**
  - i) curriculum professionale, fino ad un massimo di **2**;
  - j) fino ad un massimo complessivo di **punti 1,50** per:
    - 2. per dipendenti in cat. A e B, in possesso di un titolo di studio pari al diploma di qualifica di istituto professionale, **punti 0,50** o in possesso di diploma di maturità valido per l'accesso all'università **punti 1** e in possesso di laurea **1,50**;

A parità di punteggio complessivamente riportato nella graduatoria formata per categoria, sarà data precedenza al personale secondo il seguente ordine:

- con maggiore anzianità di servizio nell'ultima categoria economica acquisita;
- con maggiore anzianità di servizio nella categoria;
- con maggiore età anagrafica.

Per la determinazione del punteggio dell'attività formativa e professionale, non saranno presi in considerazione i titoli che si riferiscono al periodo antecedente la data di ultimo inquadramento nella posizione economica ricoperta dal dipendente.

Al fine dell'attribuzione del punteggio relativo all' "esperienza acquisita" e all' "attività formativa e professionale", il dipendente può presentare allegato alla domanda di ammissione (allegato D1), entro i termini previsti dalla procedura all'ufficio personale, dichiarazione di possesso di documentazione relativa allo svolgimento di corsi formazione e aggiornamento .

In particolare sono contenute previsione di valutazioni di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

**f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

E' stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2019. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 47 del 10.04.2019 La Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2019.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi.

La Giunta Comunale in particolare, con Delibera n. 93 del 27.06.2019 con oggetto "Personale non dirigente. Fondo risorse decentrate per l'anno 2019. Indirizzi per la costituzione. Direttive per la contrattazione decentrata integrativa" ha stabilito di incrementare le risorse:

a. ai sensi dell'art. 67 comma 4 CCNL 21.5.2018 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, della quota fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, nel rispetto del limite dell'anno 2010 e (viene proposto un esempio) finalizzato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente nel Piano esecutivo di Gestione 2019 unitamente al Piano della Performance approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 47 del 10.04.2019 in merito ai seguenti obiettivi specifici:

1. Progetto noi per tutti
2. Utilizzo contributo dello Stato di € 70.000,00
3. SCIA-CIL-DIA
4. Progetto BUSO/6 percorsi per leggere
5. Equità fiscale e verifica posizioni tributarie ecc.

L'importo previsto è pari a € 6.430,52 *che verrà erogato solo successivamente alla verifica dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi.*

Si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

**g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessun'altra informazione

# Relazione tecnico-finanziaria

## Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2019 ha seguito il seguente iter:

- Determina n. 14 del 19.01.2019 del Responsabile del servizio finanziario di costituzione del Fondo 2019;
- Deliberazione Giunta Comunale n. 55 del 24/04/2019 con la quale è stato approvato il Regolamento area delle Posizioni organizzative e schema di pesatura;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 69 del 16/05/2019 con la quale è stata approvata la graduazione delle Posizioni organizzative;
- Determina n. 146 del 06/06/2019 con la quale è stata rideterminato il fondo per il trattamento accessorio parte variabile;
- Delibera n. 93 del 27.06.2019 di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica per la distribuzione e costituzione del Fondo 2019;
- Determinazione n. 310 del 13/11/2019 con la quale è stata rideterminato il fondo per il trattamento accessorio parte variabile;

### Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, per l'anno 2019 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

	Preventivo 2019	Preventivo 2020	Preventivo 2021
<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>			
<b>Risorse storiche</b>			
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	<b>56.468,55</b>	<b>56.468,55</b>	<b>56.468,55</b>
<b>Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018</b>			
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	1.368,56	1.368,56	1.368,56
<b>Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018 (a)</b>	<b>1.368,56</b>	<b>1.368,56</b>	<b>1.368,56</b>

<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>			
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.071,50	1.071,50	1.071,50
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	2.080,00	2.080,00	2.080,00
<b>Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (b)</b>	<b>3.151,50</b>	<b>3.151,50</b>	<b>3.151,50</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	<b>60.988,61</b>	<b>60.988,61</b>	<b>60.988,61</b>

<b>DECURTAZIONI – a detrarre</b>			
Decurtazione ATA. Risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per personale trasferito a seguito del decentramento e delega di funzioni (personale Ata)	2.303,17	2.303,17	2.303,17
Altre risorse	1.952,86	1.952,86	1.952,86
<b>Totale decurtazioni parte stabile (c)</b>	<b>4.256,03</b>	<b>4.256,03</b>	<b>4.256,03</b>
<b>I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)</b>	<b>56.732,58</b>	<b>56.732,58</b>	<b>56.732,58</b>

### Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.5.2018 sono state stanziare:

<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>			
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2% <b>**con preventiva definizione degli obiettivi e disponibilità del bilancio</b>	6.430,52	6.430,52	6.430,52
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite (d)</b>	<b>6.430,52</b>	<b>6.430,52</b>	<b>6.430,52</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>			
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE *	9.250,58	0,00	0,00
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anno Precedente	1.462,43	0,00	0,00
<b>Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)</b>	<b>10.713,01</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)</b>	<b>17.143,53</b>	<b>6.430,52</b>	<b>6.430,52</b>

### Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

<b>DECURTAZIONI RISORSE STABILI</b>			
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>			
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	<b>621,34</b>	<b>621,34</b>	<b>621,34</b>
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	<b>278,51</b>	<b>278,51</b>	<b>278,51</b>
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	<b>964,12</b>	<b>964,12</b>	<b>964,12</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILI</b>	<b>1.863,97</b>	<b>1.863,97</b>	<b>1.863,97</b>

<b>DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI</b>			
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>			
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis- L.122/2010 secondo periodo	<b>96,94</b>	<b>96,94</b>	<b>96,94</b>
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	<b>43,21</b>	<b>43,21</b>	<b>43,21</b>
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILI</b>	<b>140,15</b>	<b>140,15</b>	<b>140,15</b>

*Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce " che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»*

*Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.20105).*

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto vi sono differenze che dovranno generare la riduzione del fondo del 2019.

Come da determina di costituzione del fondo dell'anno 2014, si inserisce la decurtazione pari a € **718,28.**

*Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2015. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente) .*

*Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito che "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 e' abrogato."*

*Nell'anno 2016 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto vi sono differenze che dovranno generare una riduzione del fondo del anno, a tal fine si inserisce la decurtazione pari a **321,72***

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco ) per l'anno 2019 al netto delle decurtazioni è pari ad € **58.007,48.**

Pertanto si attesta che il fondo 2019 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all' art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa

dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente).

#### **Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

<b>TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)</b>	<b>60.988,61</b>	<b>60.988,61</b>	<b>60.988,61</b>
<b>TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)</b>	<b>6.120,00</b>	<b>6.120,00</b>	<b>6.120,00</b>
<b>TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)</b>	<b>54.868,61</b>	<b>54.868,61</b>	<b>54.868,61</b>
<b>TOTALE Risorse variabili (C)</b>	<b>17.143,53</b>	<b>6.430,52</b>	<b>6.430,52</b>
<b>DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)</b>	<b>140,15</b>	<b>140,15</b>	<b>140,15</b>
<b>Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)</b>	<b>17.003,38</b>	<b>6.290,37</b>	<b>6.299,37</b>
<b>TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)</b>	<b>71.871,99</b>	<b>61.158,98</b>	<b>61.158,98</b>

#### **Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a ammontano ad un totale di € 1.233,11, gli importi di cui alla lettera b e c ad un totale di € 11.754,77.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi "crystallizzati", sulla base dei valori delle progressioni vigenti nell'anno di decorrenza dei relativi benefici, mentre la differenza rispetto al costo erogato nella busta paga (aggiornato con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali) resta a carico del bilancio (Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004).

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

L'importo riferito ai contratti precedenti ammonta a € 2.514,25

L'importo riferito al contratto 2018 ammonta a € 1.071,50

## Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

### Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Per l'anno 2019 con la determina di costituzione del Fondo n. 14 del 19.01.2019 e le successive modifiche ed integrazioni il Responsabile del servizio finanziario ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

<b>UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE</b>	2019	2020	2021
Progressioni economiche STORICHE	26.145,07	26.433,78	26.433,78
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	11.754,77	12.832,73	12.832,73
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>	37.899,84	39.266,51	39.266,51
<b>TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	37.899,84	39.266,51	39.266,51

#### CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE ANNO 2019 :

	VALORE dal 01/04/2018 con ivc conglobata				IMPORTO ANNUO 2019
C5	100%	213,26	13	2.772,38	2.772,38
A2 - A	100%	19,11	13	248,43	248,43
C2	100%	40,43	13	525,59	525,59
C3	100%	88,81	13	1.154,53	1.154,53
C3	100%	88,81	13	1.154,53	1.154,53
C4	100%	145,17	13	1.887,21	1.887,21
D4	100%	366,95	13	4.770,35	4.770,35
B5 -B3	100%	50,51	13	656,63	656,63
C4	100%	145,17	13	1.887,21	1.887,21
C3	77,78%	88,81	13	897,99	897,99
B4 -B3	83,33%	23,29	13	252,30	252,30
C4	100%	145,17	13	1.887,21	1.887,21
B3 - B	100%	85,81	13	1.115,53	1.115,53
C4	100%	145,17	13	1.887,21	1.887,21
D3	100%	276,37	13	3.592,81	3.592,81
B3 -B	83,33%	85,81	13	929,57	929,57
C2	100%	40,43	13	525,59	525,59
					<b>26.145,07</b>

**COSTO PER INDENNITA' DI COMPARTO CALCOLO ANNO 2019 PER I SUCCESSIVI IL CALCOLO E' STATO RAPPORATO AD ANNO E NUOVI ASSUNTI**

	MESI	da cedolino	totale annuo o proporzionato alla durata del rapporto di lavoro	Quota a carico bilancio		Quota a carico fondo
100%	12	45,8	549,60	4,34	52,08	497,52
100%	12	32,4	388,80	3,09	37,08	351,72
100%	12	45,8	549,60	4,34	52,08	497,52
100%	12	45,8	549,60	4,34	52,08	497,52
100%	12	45,8	549,60	4,34	52,08	497,52
100%	12	45,8	549,60	4,34	52,08	497,52
100%	12	51,9	622,80	4,95	59,40	563,40
100%	12	51,9	622,80	4,95	59,40	563,40
100%	12	39,31	471,72	3,73	44,76	426,96
100%	12	51,9	622,80	4,95	59,40	563,40
100%	12	51,9	622,80	4,95	59,40	563,40
77,78%	12	45,8	427,48	4,34	40,51	386,97
83,33%	12	39,31	393,08	3,73	37,30	355,78
100%	12	45,8	549,60	4,34	52,08	497,52
100%	12	45,8	549,60	4,34	52,08	497,52
100%	12	39,31	471,72	3,73	44,76	426,96
100%	12	45,8	549,60	4,34	52,08	497,52
100%	12	45,8	549,60	4,34	52,08	497,52
100%	7	45,8	320,60	4,34	30,38	290,22
100%	12	51,9	622,80	4,95	59,40	563,40
83,33%	12	39,31	393,08	3,73	37,30	355,78
100%	12	45,8	549,60	4,34	52,08	497,52
100%	12	45,8	549,60	4,34	52,08	497,52
100%	7	45,8	320,60	4,34	30,38	290,22
100%	7	45,8	320,60	4,34	30,38	290,22
100%	7	45,8	320,60	4,34	30,38	290,22
			<b>12.987,88</b>		<b>1.233,11</b>	<b>11.754,77</b>

**Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

<b>DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	7.080,00	7.080,00	7.080,00
Turno	3.065,00	3.065,00	3.065,00
Rischio	720,00	720,00	720,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.200,00	1.200,00	1.200,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	800,00	800,00	800,00

Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	2.368,00	1.929,20	1.929,20
Indennità di <b>servizio esterno</b> – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	700,00	700,00	700,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	9.250,58	0,00	0,00
<b>TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>25.183,58</b>	<b>15.494,20</b>	<b>15.494,20</b>

### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano a:

ANNO 2019 € 8.788,57

ANNO 2020 € 6.398,27

ANNO 2021 € 6.398,27

### Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

	2019	2020	2021	
<b>TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)</b>	37.899,84	39.266,51	39.266,51	+
<b>TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)</b>	25.183,58	15.494,20	15.494,20	=
<b>TOTALE UTILIZZO (A+B)</b>	<b>63.083,42</b>	<b>54.760,71</b>	<b>54.760,71</b>	
<b>TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]</b>	8.788,57	6.398,27	6.398,27	
<b>DI CUI VARIABILE DESTINATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>5.384,80</b>	<b>4.361,17</b>	<b>4.361,17</b>	
<b>DI CUI STABILE DESTINATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>3.403,77</b>	<b>2.037,10</b>	<b>2.037,10</b>	

## Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alla lettera a ammontano ad un totale di € 1.233,11, gli importi di cui alla lettera b e c ad un totale di € 11.754,77 .

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi "cristallizzati", sulla base dei valori delle progressioni vigenti nell'anno di decorrenza dei relativi benefici, mentre la differenza rispetto al costo erogato nella busta paga (aggiornato con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali) resta a carico del bilancio (Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004).

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi rivalutati (aggiornati con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali - Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004) e quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.5.2018 NON soggetta al limite (come indicato dalla Dichiarazione congiunta n. 5 e confermato dalla Delibera Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 19/2018).

L'importo riferito ai contratti precedenti ammonta a € 2.514,25

L'importo riferito al contratto 2018 ammonta a € 1.071,50

## Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 44.979,84 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 54.868,61.

b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.lgs 150/2009 e all'art. 68 comma lett. a-b del CCNL 21.5.2018.

Le risorse destinate alla produttività saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Sinteticamente viene riportata la modalità di attribuzione degli incentivi di produttività:

### **Nel caso dei dipendenti non titolari di P.O**

1. verranno utilizzate apposite schede di valutazione riportanti specifiche declaratorie rirate nelle seguenti fasce:
  1. CAT. A e B1 con le declaratorie;
  2. CAT. B3 e C con le declaratorie;
  3. CAT D1 (non Titolare di P.O.) con le declaratorie.

- 2.
3. La distribuzione del premio spettante a ogni dipendente avviene secondo i parametri vigenti e precisamente:
  1. da punti 100 a 200 punti 0%
  2. da punti 201 a 300 punti 50%
  3. da punti 301 a 370 punti 75%
  4. da punti 371 a 500 punti 100%

**Nel caso di dipendenti titolari di P.O.**

Verranno utilizzati i seguenti criteri

**Indicatore progettuale – strategico – MBO (grado di raggiungimento degli obiettivi 2019).**

Tale indicatore sarà calcolato secondo due metodi denominati rispettivamente:

Algoritmo semplice di calcolo

=

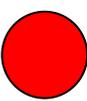
**N.ro obiettivi raggiunti**  
**N.ro totale obiettivi**

Algoritmo complesso di calcolo

=

**N.ro obiettivi raggiunti \* valore obiettivo**  
**Sommatoria punteggi massimi obiettivi**

Il grado di raggiungimento degli obiettivi sarà considerato complessivamente positivo quando il calcolo secondo i due algoritmi determina:

- **Un risultato uguale o superiore al 85% (performance organizzativa eccellente)** 
- **Un risultato sufficiente quando è maggiore del 80% e minore del 85% (performance organizzativa positiva)** 
- **Un risultato negativo quando il risultato assumerà un valore inferiore al 80% (performance organizzativa negativa)** 

Un risultato negativo quando il risultato assumerà un valore inferiore all'80% (performance organizzativa negativa)	15%
Un risultato sufficiente quando è maggiore dell'80% e minore del 85% (performance organizzativa positiva)	20%
Un risultato uguale o superiore all'85% (performance organizzativa eccellente) **	25%

\*\* fermo restando il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017

c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali che saranno attribuite con la seguente modalità (descrizione sintetica modalità e cosa valuta)

“Si confermano gli attuali criteri utilizzati per l’attribuzione delle risorse destinate alle performance, in particolare:

4. l’utilizzo delle schede sotto la voce **Allegato C)** del presente contratto per ciascuna categoria:
  1. CAT. A e B1 con le declaratorie;
  2. CAT. B3 e C con le declaratorie;
  3. CAT D1 (non Titolare di P.O.) con le declaratorie.
5. La distribuzione del premio (Quota A) spettante a ogni dipendente avviene secondo i parametri vigenti e precisamente:
  1. da punti 100 a 200 punti 0%
  2. da punti 201 a 300 punti 50%
  3. da punti 301 a 370 punti 75%
  4. da punti 371 a 500 punti 100%

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato degli anni precedenti**

	ANNO 2016	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021
Fondo stabile	51.116,96	51.354,85	52.783,14	53.581,08	53.581,08	53.581,08
Fondo variabile soggetta al limite	7.930,52	7.868,45	6.862,95	6.430,52	6.430,52	6.430,52
Risorse fondo prima delle decurtazioni	59.047,48	59.223,30	59.646,09	60.011,60	60.011,60	60.011,60
Decurtazioni 2011/2014	718,28	718,28	718,28	718,28	718,28	718,28
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	321,72	321,72	321,72	321,72	321,72	321,72
<b>TOTALE FONDO DELL'ANNO PER RISPETTO LIMITE</b>	<b>58.007,48</b>	<b>58.183,30</b>	<b>58.606,09</b>	<b>58.971,60</b>	<b>58.971,60</b>	<b>58.971,60</b>
Decurtazioni per rispetto 2016		175,82	598,61	964,12	964,12	964,12
<b>RISORSE FONDO DOPO LE DECURTAZIONI</b>		<b>58.007,48</b>	<b>58.007,48</b>	<b>58.007,48</b>	<b>58.007,48</b>	<b>58.007,48</b>
Risorse stabili NON sottoposte al limite			1.071,50	3.151,50	3.151,50	3.151,50
Risorse variabili NON sottoposte al limite		3.238,71	7.033,53	10.713,01		
<b>TOTALE FONDO DECURTATO, INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE</b>		<b>61.246,19</b>	<b>66.112,51</b>	<b>71.871,99</b>	<b>61.158,98</b>	<b>61.158,98</b>
decurtazione una tantum anno 2017 delibera G.C. 138_2015 ( ultima rata)		498,36				
<b>TOTALE FONDO DECURTATO, INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE</b>		<b>60.747,83</b>	<b>66.112,51</b>	<b>71.871,99</b>	<b>61.158,98</b>	<b>61.158,98</b>

In dettaglio:

Tabella 1				
<b>COSTITUZIONE DEL FONDO</b>	<b>Fondo 2019 (A)</b>	<b>Fondo 2018 (B)</b>	<b>Diff A-B</b>	
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>				
<b>Risorse storiche</b>				
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	56.468,55	56.468,55	===	
<b>Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018</b>				
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	1.368,56	570,62	797,94	
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>				
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.071,50	1.071,50	===	
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento 83,20 a valere dal 2019	2.080,00		2.080,00	
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	<b>60.988,61</b>	<b>58.110,67</b>	<b>2.877,94</b>	
<b>Risorse variabili</b>				
<b>Poste variabili sottoposte al limite</b>				
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione		432,43	-423,43	
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 (1,2% m salari 1997)	6.430,52	6.430,52	===	
<b>Poste variabili non sottoposte al limite</b>				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	9.250,58	5.018,87	4.231,71	
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anno Precedente	1.462,43	1.223,66	238,77	
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente		791,00	791,00	
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>17.143,53</b>	<b>13.896,48</b>	<b>3.247,05</b>	
<b>Decurtazioni del Fondo</b>				

Decurtazione operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	718,28	718,28	===	
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	321,72	321,72	===	
Decurtazione per rispetto limite 2016	964,12	598,61	365,53	-
Altre decurtazioni del fondo	4.256,03	4.256,03	====	-
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	6.260,15	5.894,64	365,53	-
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	60.988,61	58.110,67	2.877,94	
Risorse variabili	17.143,53	13.896,48		
Decurtazioni	6.260,15	5.894,64	365,53	
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>	71.871,99	66.112,51	3.247,05	
<b>Di cui sottoposte a limite</b>	58.007,48	58.007,48	====	
<b>Di cui non sottoposte a limite (variabile piu stabile)</b>	8.104,50	8.105,03	-0,53	

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2019 (A)	Fondo 2018 (B)	Diff A-B
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Progressioni economiche STORICHE	26.145,07	27.107,28	- 2.962,21
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	11.754,77	10.798,53	956,24
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	37.899,84	37.905,81	- 950,27
<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
<b>Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno</b>	7.080,00		7.080,00

<b>Indennità di turno</b>	3.065,00	3.065,00	===
<b>Rischio</b>	720,00	720,00	===
Indennità <b>condizioni di lavoro</b> Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.200,00	1.000,00	200,00
<b>Indennità Specifiche Responsabilità</b> art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	800,00	800,00	===
Premi collegati alla <b>performance individuale</b> - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	2.368,00		2,368,00
Indennità di <b>servizio esterno</b> – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	700,00		700,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 <b>FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50</b>	9.250,58	5.018,87	4.231,71
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>25.183,58</b>	<b>10.603,87</b>	<b>14.579,71</b>
<b>(eventuali) Destinazioni da regolare</b>			
Risorse ancora da contrattare	8.788,57	17.602,83	
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>	<b>8.788,57</b>	<b>17.602,83</b>	<b>-8.814,26</b>
<b>Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	37.899,84	37.905,81	- 950,27
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	25.183,58	10.603,87	14.579,71
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	8.788,57	17.602,83	-8.814,26
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>71.871,99</b>	<b>66.112,51</b>	<b>5.759,48</b>

## *Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio*

### *Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione*

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

1. **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2019;
2. **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
3. **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2019 come segue:
  - a. le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
  - b. la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun servizio del bilancio 2019 gestione competenza.
  - c. le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;
4. che la spesa del personale per l'anno 2019 rientra nel limite di cui media del triennio 2011-2013 che era pari ad € 1.055.790,24

### *Sezione II -Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato*

La costituzione del fondo per l'anno 2019, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

Si precisa, inoltre che il fondo dell'anno precedente risultava pari a € 58.007,48 mentre per l'anno 2019 è pari ad € 58.007,48.

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Pertanto si attesta che il fondo 2019 risulta non superiore al fondo dell'anno precedente. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente. Per quanto riguarda la spesa, esaminata la parte di utilizzo oggetto della contrattazione, si evidenzia che a consuntivo risulta rispettato il limite di spesa del Fondo, pertanto l'ente risulta nella presente condizione:

Dal prospetto relativo alla spesa determinata a consuntivo, le risorse risultano utilizzate integralmente, pertanto non si sono realizzate economie.

Tali risorse sono al netto delle voci esterne al Fondo (Incentivo per Funzioni Tecniche Art. 113 D.lgs 50/2016 e compresi ISTAT e altro), poiché gli eventuali residui che si dovessero creare, relativi a tali incrementi, non costituiscono economie da rinviare all'anno successivo, bensì economia di bilancio.

### *Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo*

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2019, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2019. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2019, approvato con deliberazione consiliare n. 9 del 22.02.2019 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Il totale del fondo come da determinazione n. 14 del 19.01.2019 n. 14 del 19.01.2019 nonchè con le successive determinazioni 146 del 06/06/2019 e n 310 del 14/11/2019 oltre gli oneri previdenziali e l'Irap sono impegnati ai seguenti capitoli di spesa bilancio 2019 gestione competenza e fpv:

- a) n. 322 /2 (01.11-1.01.01.01.000) ad oggetto "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Ex Trattamento economico accessorio)" gestione competenza;
- b) n. 322/5 (01.11-1.01.02.01.001) ad oggetto "Oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi obbligatori a carico ente (su Ex F.E.S. e Retribuzioni di pos.e p. ob. ici)" gestione competenza;
- c) n. 350/1 (01.11-1.02.01.01.001) ad oggetto "Imposta regionale sulle attività produttive altri servizi generali (su F.E.S. e Retribuzione di posizione e p.o. ici)" gestione competenza

Di dare atto che:

- la quota di € 12.238,52 (compensi incentivazione tecnici oneri e irap compresi) è impegnata sui capitoli di spesa di ciascuna opera prevista, entro la fine dell'esercizio l'incentivo relativo alle funzioni tecniche (articolo 113) verranno iscritte mediante giro contabile nell'ambito della parte corrente del bilancio, come previsto decreto del 1° agosto 2019 di aggiornamento del Principio contabile applicato n. 4/2.

Nella tabella che segue specifichiamo le voci previste nell'importo di cui sopra:

<b>PREVISTE COME DA REGOLAMENTO</b>	PREVISTO 2019 2%
GESTIONE BIBLIOTECA C.LE	€ 1.460,80
SERVIZI PULIZIA C.LI	€ 1.108,50
FACCIATA PALAZZO COMUNALE	€ 1.998,65
PIAZZA VITTORIO VENETO 2020	€ 1.241,61
VIA ONORIO MOSSO PIAZZA GIACOMO GROSSO VIA FERRERO E VIA COMPAJRE	€ 1.986,24
VIA TORINO	€ 1.053,65
NUOVI LOCULI LOTTO 1	€ 1.872,72
NUOVI LOCULI LOTTO 2	€ 1.630,99
CASA DEL PESO . ANTENNA SALUTE LOTTI 1-2-3-4 \	€ 1.759,10
PALESTRA COMUNALE	€ 1.185,89
<b>Totale</b>	<b>€ 15.298,15</b>
<b>RIPARTIZIONE DA REGOLAMENTO</b>	
FONDO INCENTIVANTE (80%)	€ 12.238,52
FONDO INNOVAZIONE (20%)	<b>€ 3.059,63</b>
<b>RIPARTIZIONE COMPENSI</b>	
COMPENSI	€ 9.250,58
ONERI	€ 2.201,64
IRAP	€ 786,30
	€ 12.238,52

- la quota di fondo variabile di € 1.462,43 trova copertura finanziaria al capitolo 322 /2 (01.11-1.01.01.01.000) ad oggetto "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Ex Trattamento economico accessorio)" gestione competenza ( fpv) e non necessità di impegno di spesa.

Di confermare il fondo per il lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 14 CCNL 1.4.1999, per l'anno 2019 fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 7.977,40 oltre agli oneri previdenziali e Irap dando atto che sono impegnati sui capitoli di spesa che seguono:

1. al cap. n. 322 /2 (01.11-1.01.01.01.000) ad oggetto "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Ex Trattamento economico accessorio)" gestione competenza;
2. n. 322/5 (01.11-1.01.02.01.001) ad oggetto "Oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi obbligatori a carico ente (su Ex F.E.S. e Retribuzioni di pos.e p. ob. ici)" gestione competenza;
3. n. 350/1 (01.11-1.02.01.01.001) ad oggetto "Imposta regionale sulle attività produttive altri servizi generali (su F.E.S. e Retribuzione di posizione e p.o. ici)" gestione competenza

Di dare atto che nell'ente sono presenti n. 23 dipendenti al 31/12/2018. Una media pro-capite di risorse è pari ad € 5.601,84 calcolato sul totale salario accessorio di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017.

Cambiano 21/11/2019

II RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Smeriglio Susanna

(Documento F.to digitalmente)

# REVISORE DEI CONTI DEL COMUNE DI CAMBIANO

PROVINCIA DI TORINO

## Parere 29

### **PARERE DEL REVISORE DEI CONTI in materia di Contrattazione Decentrata Integrativa per la disciplina dell'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività valido per il triennio 2019-2021**

Il Revisore, ricevuta la richiesta del parere in epigrafe in data 22/11/2019, ha esaminato l'ipotesi di accordo relativo all'utilizzo delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa per il comparto Area Personale triennio 2019-2021, sottoscritto dalla delegazione di parte pubblica e dalle organizzazioni sindacali, ai fini dell'espressione del parere e della relativa certificazione.

Premesso

- che l'art. 5 comma 3 del CCNL 01/04/1999 per i dipendenti delle Regioni, Province ed autonomie locali, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004 prevede che *"il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri effettuati dal Revisore"*;
- che l'art. 40-bis del D.Lgs n. 165/2001 – controlli in materia di contrattazione integrativa dispone *"Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal Collegio dei Revisori dei Conti....."*;
- che ai sensi dell'art. 40 comma 3-sexsies del D.Lgs. 165/2001 *"A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico – finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i siti istituzionali dal MEF di intesa con il Dipartimento della Funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1"*.
- che il parere del Revisore dei Conti attiene alla verifica della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa rispetto ai vincoli risultanti dalla contrattazione collettiva nazionale o previsti nel bilancio annuale;

Esaminata

la documentazione ricevuta e in particolare:

- la relazione illustrativa al contratto integrativo economico del triennio 2019-2021, sottoscritta dal Dirigente del servizio e dal Responsabile dell'Ufficio Organizzazione Amministrativa;
- la relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo del personale per il triennio 2019-2021 sottoscritta dal Dirigente del servizio e dal Responsabile dell'Ufficio Organizzazione Amministrativa;
- vista l'ipotesi di contratto decentrato triennale sull'utilizzo delle risorse decentrate per il triennio 2019-2021 per il personale del Comune di Cambiano con le firme dei componenti le delegazioni di parte pubblica e sindacale sottoscritte in data 20/11/2019;

Verificato

- che la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria sono state completate in ossequio alle istruzioni emanate dal MEF – Dipartimento della Regioneria Generale dello Stato;
- che le risorse economiche-finanziarie occorrenti per l'utilizzazione delle risorse destinate al Fondo per la retribuzione di posizione e al fondo per la retribuzione del risultato risultano stanziati nei relativi interventi nei bilanci del triennio;

**ESPRIME PARERE FAVOREVOLE** circa la compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa – Area Personale- con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme

di legge con particolare riferimento alle norme inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

CERTIFICA la relazione illustrativa oggetto della presente relazione,

CERTIFICA, altresì, l'ammontare della decurtazione permanente prevista dall'art. 1 comma 456 della Legge n. 147/2013 e che l'ammontare di detta decurtazione non è inferiore a quello generato secondo le norme di riferimento e in base alle indicazioni fornite dalla Circolare MEF.

Trino, 25 Novembre 2019

## **Il Revisore dei Conti**

Dott.ssa Maria CORREZZOLA

Dott. Maria CORREZZOLA  
Piazza Martiri della Libertà, 9  
13039 Trino (VC)

