



# 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 - parte economica 2021 ed integrativo  
di alcuni aspetti della parte normativa per l'anno  
2021**

*(Handwritten signatures and initials)*



In data 4 (quattro) del mese di ottobre 2021, nella sede del Comune, le parti negoziali composte da:

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

Dr.ssa Barbara Vittoria CAPO Segretario Comunale - Presidente delegazione  
trattante di parte pubblica Barbara Vittoria

**R.S.U.**

nelle persone di:

ANDRIONE Luciana

Luciana Androne

BOSIO Alessandra

Alessandra Bosio

GIRO Stefania

Stefania Giro

DAL VECCHIO Massimo

Massimo Dal Vecchio

**Organizzazioni sindacali territoriali,**

nelle persone di:

BALLURIO Giacomino UIL FPL

Giacomino Ballurio

PINTORI Grazia - FP CGIL

Grazia Pintori

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>6</b>
Art. 1 Premessa .....	6
Art. 2 Ambito di applicazione.....	6
Art. 3 Durata .....	6
<b>TITOLO II - RISORSE DECENTRATE.....</b>	<b>7</b>
Art. 4 Costituzione del Fondo delle risorse decentrate e criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili .....	7
Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance .....	8
Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018).....	9
Art. 7 Progressioni economiche .....	10
Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018) .....	11
Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018) .....	12
Art. 10 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018) .....	12
Art. 11 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018) .....	12
Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018).....	12
Art. 13 Orario di lavoro (artt. 22 CCNL 2018).....	12
Art. 14 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018) .....	12
Art. 15 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018).....	13
<b>TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE .....</b>	<b>15</b>
Art. 16 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018) .....	15
Art. 17 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018).....	16
<b>TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE .....</b>	<b>17</b>
<b>ALLEGATI .....</b>	<b>18</b>
<b>Allegati A – A1 – A2 – TABELLA FONDO: costituzione- utilizzo- decurtazioni.....</b>	<b>19</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>

**Allegato D – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE (PEO)..... 34**  
**Allegato D1 – DOMANDA DI AMMISSIONE..... 36**  
**Allegato D2 – DICHIARAZIONE DI POSSESSO DOCUMENTAZIONE relativa allo svolgimento di corsi formazione e aggiornamento (per le cat. C e D)..... 37**  
**Allegato E - CRITERI PER INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'..... 38**

*[Handwritten signatures and initials]*

# **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

## **Art. 1 Premessa**

1. Le parti danno atto che in data 28/11/2019 è stato sottoscritto il CCDI per la disciplina dell'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività valido per il triennio 2019 /2021 che prevede, con cadenza annuale la possibilità di rinegoziare i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo;
2. Con la sottoscrizione del presente CCDI si definisce la parte economica 2021 e alcuni aspetti della parte normativa per l'anno 2021.

## **Art. 2 Ambito di applicazione**

1. Il presente CCDI, redatto ai sensi dell'art.8 del CCNL 21/05/2018, si riferisce alle materie di cui all'art.7 comma 4 e disciplina i criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art.68 comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lettera a) del citato comma 4.
2. 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;
3. 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**

1. Il periodo di riferimento è 1 gennaio 2021 -31 dicembre 2021 per la parte economica e 1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021 per la parte giuridica;
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 Costituzione del Fondo delle risorse decentrate e criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. Il Fondo risorse decentrate è determinato annualmente con i criteri previsti dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018;
2. L'Amministrazione Comunale con deliberazione della Giunta n. 96 del 11/08/2021 ha:
  - autorizzato all'iscrizione fra le risorse variabili:
    - dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) pari ad € 6.430,57;
    - delle economie derivanti dai risparmi del Fondo risorse decentrate degli anni precedenti pari ad € 2.616,84;
    - delle somme destinate agli incentivi per funzioni tecniche art. 113 comma 2 e 3 D.Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii, pari ad € 9.354,83;
3. Con determinazione del Responsabile del servizio Finanziario n. 185 del 21/07/2021 è stato costituito il Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2021 parte stabile e parte variabile per un totale di **€ 78.379,70** incluse le voci non soggette al blocco dell'art.23 del Dlgs 75/2017 (pari ad € 9.354,83 incentivi tecnici) al netto delle decurtazioni per il superamento del valore del 2016, di cui **€ 60.117,61 per la parte stabile** e di **€ 18.262,09 per la parte variabile (allegato A)**;
4. 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 per **€ 31.935,88**;
  - b. indennità di comparto per **€ 12.584,00**;
5. In conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale con deliberazione n.96 del 11/08/2021, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa per l'anno 2021 di cui al precedente comma 3, quantificate in € 24.504,99, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, come segue:
  - a) **€ 11.849,99** per i premi correlati alla **performance organizzativa** (QUOTA A), da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 5 del presente contratto integrativo;
  - b) **€ 3.000,00** per i premi correlati alla **performance individuale**, (QUOTA B) di cui Euro 1.100,00<sup>1</sup> per la "differenziazione del premio individuale" c.d.

<sup>1</sup> (importo adeguato in sede di contrattazione del 08/09/2021)

“bonus eccellenze”, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall’art.6 del presente contratto integrativo;

c) **€ 1.920,00** per le indennità **particolari condizioni di lavoro**, di cui all’art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente di cui € 1.200,00 per riconoscimento indennità maneggio valori all’economista e agli agenti contabili interni, ed € 720,00 per riconoscimento indennità di rischio agli operai, sulla base dei criteri definiti dall’art. 8 del presente contratto integrativo;

d) **€ 3.065,00** per **indennità di turno**, erogate ai sensi all’art. 23 del CCNL 21/05/2018 agli addetti al servizio polizia locale (calcolato sui dipendenti attualmente in servizio);

e) **€ 600,00** per i compensi per **specifiche responsabilità**, secondo le discipline di cui all’art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall’art. 9 del presente contratto integrativo;

f) **€ 700,00** indennità di **servizio esterno** di cui all’art.56-quater, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dell’art.16 del presente contratto integrativo;

g) **€ 2.770,00** per le **progressioni economiche**, con decorrenza nell’anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare sulla base dei criteri definiti, dall’art. 7 del presente contratto integrativo.

h) **€ 600,00** per **compenso prestazione lavorativa giorno di riposo** previsto dall’art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale (art.68 c.2 lett d) CCNL 2018).

6. 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.
7. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
8. E’ stato altresì determinato il fondo straordinario ai sensi dell’art. 14 c.1 CCNL 01/04/1999 in € 7.977,40.

## **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).
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, nel limite massimo di 1 per servizio e per un totale di n. 5 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 al più meritevole di ogni servizio che ha raggiunto una valutazione con punteggio da 490 a 500, nel 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 2021 la somma accantonata per l'erogazione della maggiorazione, rispetto alla quota destinata alla performance individuale, è determinata in **€1.100,00** 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 2021 le risorse destinate alle progressioni sono di € **2.770,00**. Le progressioni interessano le categorie B - C e D e vengono destinate a n. 3 dipendenti, uno per categoria, nella percentuale complessiva del 40% degli aventi diritto;

<b>N. dipendenti aventi diritto per categoria</b>	<b>N. dipendenti.</b>	<b>euro destinati</b>
Categoria A - n.0 dipendenti	0	0,00
Categoria B - n.2 dipendenti	2	690,00
Categoria C - n.5 dipendenti	1	900,00
Categoria D - n.3 dipendenti	1	1.180,00
Tot dipendenti 10	4	2.770,00

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 gli anni successivi, 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.



## 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 confermano le seguenti 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.

L'indennità annua corrisposta non deve superare l'importo annuo maneggiato dall'agente contabile.

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.



**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)**

*Si conferma quanto previsto dall'art. 10 del precedente CCNL triennio 2019/2020 del 28/11/2019.*

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

*Si conferma quanto previsto dall'art. 11 del precedente CCNL triennio 2019/2020 del 28/11/2019.*

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

*Si conferma quanto previsto dall'art. 12 del precedente CCNL triennio 2019/2020 del 28/11/2019.*

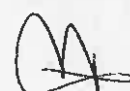
**Art. 13 Orario di lavoro (artt. 22 CCNL 2018)**

*Si conferma quanto previsto dall'art. 13 del precedente CCNL triennio 2019/2020 del 28/11/2019.*

1.

**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 2021).**

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

=

$$\frac{\text{N.ro obiettivi raggiunti} * \text{valore obiettivo}}{\text{Somatoria punteggi massimi obiettivi}}$$

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%

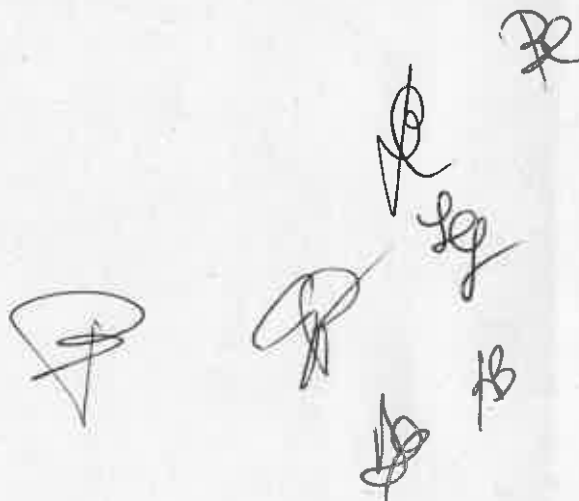
\*\* fermo restando il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017



## 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>2</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>2</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 stanZIA 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 definizione 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**



**Allegati A – A1 – A2 – TABELLA FONDO: costituzione- utilizzo-  
decurtazioni**

Allegato A

<b>Comune di Cambiano - Costituzione</b>	
	<b>Preventivo 2021</b>
<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>Incrementi stabili soggetti al limite</b>	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	2.103,19
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	5.249,05
<b>Totale incrementi stabili (a)</b>	<b>7.352,24</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
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	2.080,00
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</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
Altre risorse	1.952,86
<b>Totale decurtazioni parte stabile (c)</b>	<b>4.256,03</b>
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)</b>	<b>59.564,76</b>
<b>I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)</b>	<b>62.716,26</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2%	6.430,57
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite (d)</b>	<b>6.430,57</b>


<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - compensi ISTAT	-
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	9.354,83
ALTRE RISORSE	1.355,08
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo stabile Anno Precedente	288,82
Art. 67 c.3 lett e)CCNL 2018 – Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	972,94
<b>Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)</b>	<b>11.971,67</b>
<b>II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)</b>	<b>18.402,24</b>

<b>III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)</b>	<b>81.118,50</b>
---	------------------

<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)	<b>718,28</b>
<b>Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015</b>	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	<b>321,72</b>
<b>Decurtazioni per rispetto limite</b>	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	<b>1.698,80</b>
<b>IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)</b>	<b>63.256,53</b>
<b>V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)</b>	<b>78.379,70</b>

<b>FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999</b>	
Fondo straordinario stanziato	<b>7.977,40</b>

**TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017****RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016**

Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	<b>58.007,48</b>
Indennità di Posizione e risultato PO	<b>70.835,00</b>
Fondo Straordinario 2016	<b>7.977,40</b>
Indennità di Posizione e risultato Dirigenti 2016 - Segretario	<b>15.113,53</b>
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 – Art. 33 c.2 DL 34/2019 – aumento virtuale limite 2016	<b>5.249,05</b>
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017</b>	<b>157.182,46</b>

**RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2021**

Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	<b>63.256,53</b>
Indennità di Posizione e risultato PO anno corrente	<b>70.835,00</b>
Fondo straordinario anno corrente	<b>7.977,40</b>
Indennità di Posizione e risultato Dirigenti (segretario) anno corrente	<b>10.296,02</b>
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017</b>	<b>152.364,95</b>

**RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO**

OK



<b>Comune di Cambiano</b>	
<b>UTILIZZO FONDO</b>	<b>2021</b>
<b>V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)</b>	78.379,70
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)</b>	60.117,61
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO ( C)</b>	18.262,09

<b>UTILIZZO FONDO PARTE STABILE</b>		
	<b>PREVENTIVO</b>	
<b>Progressioni economiche STORICHE</b>	31.935,88	
<b>Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo</b>	12.584,00	
<b>Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno</b>	2.770,00	
<b>Totale utilizzo risorse stabili (D)</b>	<b>47.289,88</b>	
<b>SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)</b>	<b>12.827,73</b>	
<b>Totale utilizzo progressioni</b>	34.705,88	

<b>UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (art.68 c.2 lett g- CCNL 2018)</b>		
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	9.354,83	
<b>Totale utilizzo risorse vincolate (F)</b>	<b>9.354,83</b>	

<b><u>SOMME STABILI</u> ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D) € 12.827,73</b>		
<b><u>SOMME VARIABILI</u> ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F) € 8.907,26</b>		
<b>DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA</b>		
<b>Turno - art. 23 CCNL 2018</b>	3.065,00	(finanz. Stabile)
<b>Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)</b>	1.920,00	(finanz. Stabile)

Indennità di <b>servizio esterno</b> – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	700,00	(finanz. Stabile)
Indennità <b>Specifiche Responsabilità</b> art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	600,00	(finanz. Stabile)
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 2018 - <b>Compenso per prestazione lavorativa giorno di riposo previsto</b> dall'art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	600,00	(finanz. Stabile)
Premi collegati alla <b>performance organizzativa</b> – art 68c.2 lett a) CCNL 2018	6.430,57	(finanz. Variabile)
Premi collegati alla <b>performance individuale</b> - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	3.000,00	(finanz. Stabile)
<b>Totale utilizzo altre indennità (H)</b>	<b>16.315,57</b>	
<b>VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+G+H)</b>	<b>72.960,28</b>	

<b>VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)</b>	<b>5.419,42</b>	(Di cui €2.942,73 stabile e €2476,69 variabile)
---	-----------------	---

<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>
---	-----------

Allegato A2

<b>INFORMAZIONI UTILI PER CALCOLARE LE DECURTAZIONI</b>	
<b>ANNO 2016</b>	
FONDO STABILE 2016	51.116,96
FONDO VARIABILE 2016 sottoposto al limite	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
Decurtazioni parte variabile ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis secondo periodo L. 122/2010 (decurtazione operata nel 2014)	96,94
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	278,51

Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	43,21
% di decurtazione per rispetto limite 2016 da imputare sulle risorse stabili	100,00
% di decurtazione per rispetto limite 2016 da imputare sulle risorse variabili	0,00
N. dipendenti al 31/12/2018	22
N. dipendenti in servizio nell'anno	25,30
Art. 33 c. 2 DL 34/2019 - Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 – (Complessiva: fondo risorse decentrate e fondo PO)	5.249,05
<b>TOTALE FONDO STABILE 2016 DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016 E ADEGUATO AL DL 34/2019</b>	55.466,16
<b>TOTALE FONDO VARIABILE 2016 sottoposto al limite DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016 E ADEGUATO AL DL 34/2019</b>	7.790,37
<b>TOTALE FONDO 2016 DECURTATO PER RISPETTO LIMITE E ADEGUATO AL DL 34/2019</b>	63.256,53
<b>ANNO CORRENTE</b>	
TOTALE RISORSE FISSE DELL'ANNO AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016	58.664,91
TOTALE RISORSE VARIABILI DOPO LE DECURTAZIONI OPERATE NEL PERIODO 2011/2014 E NEL 2016	6.290,42
<b>TOTALE FONDO DELL'ANNO PER RISPETTO LIMITE 2016</b>	64.955,33
DECURTAZIONE DOVUTA SULLE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA PER RISPETTO LIMITE	1.698,80
DECURTAZIONE DOVUTA SULLE RISORSE VARIABILI PER RISPETTO LIMITE	0,00
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ DOPO LA DECURTAZIONE PER RISPETTO LIMITE	56.966,11
TOTALE VOCI VARIABILI DOPO LA DECURTAZIONE PER RISPETTO LIMITE	6.290,42
<b>TOTALE RISORSE FONDO DECURTATO PER RISPETTO LIMITE E ADEGUATO AL DL 34/2019</b>	63.256,53
<b>TOTALE FONDO DECURTATO E ADEGUATO AL DL 34/2019, INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE</b>	78.379,70
<b>TOTALE RISORSE STABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO</b>	60.117,61
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO</b>	18.262,09



## Allegato B – TABELLA SINOTTICA

COMUNE DI CAMBIANO															
TABELLA SINOTTICA RIPARTIZIONE FONDO PRODUTTIVITA' - performance organizzativa FRA SETTORI															
IMPORTO DA RIPARTIRE - QUOTA A															
SETTORE	RESPONSABILE	NUMERO DIPENDENTI	NUMERO OGGETTIVI	NUMERO OGGETTIVI PARAMETRATI	REALIZZABILITA' obiettivi dipendenti - valore medio per	IMPATTO ESTERNO	COMPLESSITA'	IMPORTANZA	TOTALE PARAMETRI QUALITATIVI	TOTALE INDICATORI QUALITATIVI + PARAMETRI	MULTIPLICATORE COMPLESSIVO	INCIDENZA % DIPENDENTI	PARAMETRO DI RIPARTIZIONE SU BASE 1	RIPARTIZIONE FONDO- performance organizzativa	QUOTA A pro-capite
URBANISTICA ED EDILIZIA	COPPOLA					96	90	90	278					-	
FINANZA- TRIBUTI- PERSONALE	SMERIGLIO					98	90	90	278					-	
LAVORI PUBBLICI	DOSSOLA					95	90	90	278					-	
SEGRETERIA- SERVIZI AMM.VI	DATTOLA					98	90	90	278					-	
POLIZIA MUNICIPALE	FERROTTA					96	90	90	278					-	
<b>TOTALI</b>		0	0	0	0	490	450	450	1390	0	0	0	0	-	







## 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. AVIATO**

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 COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

### **1. COMPORTAMENTO INSUFFICIENTE:**

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

### **2. COMPORTAMENTO 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. COMPORTAMENTO SUFFICIENTE:**

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

### **4. COMPORTAMENTO BUONO:**

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

### **5. COMPORTAMENTO 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.

## DIDASCALIA DEI COMPORAMENTI 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.

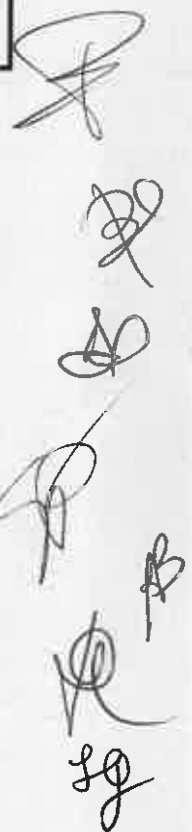
Disponibilità ad adattare il proprio lavoro agli obiettivi gestionali concordati e ad accogliere ulteriori esigenze dell'ente.

### **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

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page. From top to bottom, there is a large, stylized signature, followed by several smaller initials and signatures, including one that appears to be 'B' and another that looks like 'Sg'.



CENTRO DI RESPONSABILITÀ:

0

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni:

*(Il valutatore deve completare questo campo se la valutazione di prestazione si attesta tra 1 e 3 e deve contenere le specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti)*

**Osservazioni del Valutato**

*(Il valutato indica le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o del comportamento)*

Complessità delle procedure interne:

Obstacoli Normativi

Difficoltà Logistiche

Errata allocazione risorse umane

Scarsa Motivazione del Personale

Flussi comunicativi crudi

Instabilità Organizzativa

altro.....

Insufficienza Risorse Tecnologiche

Insufficienza Risorse Materiali

Mancanza di specifiche risorse umane

Inadeguata Formazione del personale

Inadeguata Programmazione

Presenza di criticità nei processi

Altro specifica



## 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 COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

### **1. COMPORTAMENTO INSUFFICIENTE:**

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

### **2. COMPORTAMENTO 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. COMPORTAMENTO SUFFICIENTE:**

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

### **4. COMPORTAMENTO BUONO:**

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

### **5. COMPORTAMENTO 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.



## 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, located in the bottom right corner of the page. There are approximately seven distinct marks, some appearing to be full names and others as initials or abbreviations.

## 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 0,90 per mese**;
- b) servizio precedente all'ultima categoria economica acquisita, **punti 0,40 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.



# 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 2018/2020 nella prima fascia  
di merito (> di 371 punti) (*per cat A-B-C*);  
*oppure*  
possedere una media di valutazione delle performance del triennio 2018/2020, nella prima fascia  
di merito (>850 punti) (*per cat D*);
- d) di aver maturato alla data del 01/01/2021 :  
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 previsto economicamente 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 signatures and initials]*





# Comune di Cambiano

## Citta Metropolitana di Torino

## 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>	22/09/2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 GENNAIO 2021 – 31 DICEMBRE 2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p>CAPO BARBARA - Presidente</p> <p>SMERIGLIO SUSANNA - Componente</p> <p>COPPOLA GIUSEPPE - Componente</p> <p>DATTOLA DANIELA - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. <b>FP CGIL</b></p> <p>SIND. <b>CISL FP</b></p> <p>SIND. <b>UIL FPL</b></p> <p>SIND. <b>CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</b></p> <p>R.S.U.:</p> <p>Signor BOSIO ALESSANDRA</p> <p>Signor GIRO STEFANIA</p> <p>Signor ANDRIONE LUCIANA</p> <p>Signor DALVECCHIO MASSIMO</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. <b>FP CGIL</b> signor PINTORI GRAZIA</p> <p>SIND. <b>UIL FPL</b> Signor BALLURIO TEIT GIACOMINO</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>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.

<b>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali</b>	<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 2021 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del CONSIGLIO COMUNALE n. 32 del 24/03/2021
		E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione con Delibera del GIUNTA n. 33 del 24/03/2021. 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. La stessa è stata approvata dalla Giunta comunale con delibera n. 85 del 16/07/2021.  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 2021 già con la determina di costituzione del Fondo n. 185 del 20/07/2021, 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 € 44.519,88, 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 2021 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando, inoltre, per l'anno:

Progressioni economiche orizzontali specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018) € 2.770,00. Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle progressioni:

1. Per l'anno 2021 le risorse destinate alle progressioni sono di € **2.770,00**. Le progressioni interessano le categorie B – C e D e vengono destinate a n. 3 dipendenti, uno per categoria, nella percentuale complessiva del 40% degli aventi diritto;

<b>N. dipendenti aventi diritto per categoria</b>	<b>N. dipendenti.</b>	<b>euro destinati</b>
Categoria A - n.0 dipendenti	0	0,00
Categoria B - n.2 dipendenti	2	690,00
Categoria C - n.5 dipendenti	1	900,00
Categoria D - n.3 dipendenti	1	1.180,00
Tot dipendenti 10	4	2.770,00

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

..OMISSIS..

## ALLEGATO D

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 0,90 per mese;**

b) servizio precedente all'ultima categoria economica acquisita, **punti 0,40 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 .

**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

#### **1. Indennità di turno (art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018) € 3.065,00**

d) **€ 3.065,00** per **indennità di turno**, erogate ai sensi all'art. 23 del CCNL 21/05/2018 agli addetti al servizio polizia locale (calcolato sui dipendenti attualmente in servizio);

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018

D) il pagamento delle indennità 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.

## **2. Indennità condizioni di lavoro (Art. 67 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) 1.920,00**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

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 confermano le seguenti 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.

L'indennità annua corrisposta non deve superare l'importo annuo maneggiato dall'agente contabile.

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.

#### 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) implicanti 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.

**3. Specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett i. CCNL 01/04/99 ) € 600,00**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 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 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).**

*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.

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

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

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.
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).

*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.*

**5. Maggiorazione per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale (Art. 67 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018 e art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000) € 600,00**

*RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:*

*Art. 67 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018*

*D) compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;*

*Art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000*

*1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.*

**6.Premi collegati alla performance organizzativa (art. 68, c. 2, lett a. CCNL 22.5.2018) € 6.430,57**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance:

---

<sup>1</sup> L'ARAN ha espresso il parere n. 14263 del 09/10/2018 dove si parla di giornata lavorativa

Si riporta quanto previsto nella delibera di giunta che ha definito gli indirizzi:

“ ... omissis ...autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 67 c. 4 CCNL 2018, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, sempre rispettando il limite dell'anno 2016, destinandoli alla realizzazione dei seguenti obiettivi assegnati agli uffici mediante il Piano Performance 2021 in particolare:

- Lavori di implementazione rete gas a seguito gara ATEM TO2: rilascio autorizzazioni di competenza comunale ( Servizio tecnico oo.pp.)
- Attivazione Art Bonus (Servizio amministrativo)
- Istruttoria agibilità (determinazione numero di agibilità arretrate ) ( Servizio edilizia urb.)
- Servizi controllo territorio ( Servizio Polizia locale)
- Certificazione fondo attrezzature scuole 2020 ( Serv. finanziario)

L'importo *RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI*:

*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, nonché 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.*

*Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.*

*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.*

#### **7. Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett b. CCNL 22.5.2018) € 3.000,00**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance individuale:

1. 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.
2. 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).
3. Si confermano gli attuali criteri utilizzati per l'attribuzione delle risorse de-

stinate 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, nel limite massimo di 1 per servizio e per un totale di n. 5 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 al più meritevole di ogni servizio che ha raggiunto una valutazione con punteggio da 490 a 500, nel 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 2021 la somma accantonata per l'erogazione della maggiorazio-

ne, rispetto alla quota destinata alla performance individuale, è determinata in **€1.100,00** eventuali economie verranno redistribuite tra i dipendenti secondo i criteri delle performance individuale.

*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 detto premio 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.*

*Suggeriamo, 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) € 9.354,83**

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

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.

INCENTIVO TECNICO 2021 OPERE PUBBLICHE		
<b>SERRAMENTI BIBLIOTECA LOTTO 2</b>		<b>CAP</b>
AMMONTARE LAVORI (LAVORI+O.S.)	€ 123.115,03	2688
INCENTIVO 2%	€ 2.462,30	
FONDO INCENTIVANTE 80%	€ 1.969,84	
FONDO PER L'INNOVAZIONE 20%	€ 492,46	
<b>SERRAMENTI BIBLIOTECA LOTTO 1</b>		2688
AMMONTARE LAVORI (LAVORI+O.S.)	€ 54.032,56	
INCENTIVO 2%	€ 1.080,65	
FONDO INCENTIVANTE 80%	€ 864,52	
<b>ASFALTATURA VIA MOSSO</b>		3110,04
AMMONTARE LAVORI (LAVORI+O.S.)	€ 32.180,92	
INCENTIVO 2%	€ 643,62	
FONDO INCENTIVANTE 80%	€ 514,89	
<b>RETE LAN SCUOLE</b>		2446 2486 2526,01
AMMONTARE LAVORI (LAVORI+O.S.)	€ 52.022,10	
INCENTIVO 2%	€ 1.040,44	
FONDO INCENTIVANTE 80%	€ 832,35	
<b>LAVORI DI SISTEMAZIONE DEL FOSSO RURA' E PISTA CICLABILE. LOTTO I: TRATTI 1-2-3; LOTTO 2: TRATTI 4-5.</b>		3110,16 3402,06
AMMONTARE LAVORI (LAVORI+O.S.)	€ 396.266,34	
INCENTIVO 2%	€ 7.925,33	
FONDO INCENTIVANTE 80%	€ 6.340,26	
<b>OPERE DI MANUTENZIONE STRAORDINARIA DELLA COPERTURA DELLA SCUOLA MATERNA "G.RODARI" DI VIA BUSSOLETTE N. 1</b>		2446,01
AMMONTARE LAVORI (LAVORI+O.S.)	€ 98.789,02	
INCENTIVO 2%	€ 1.975,78	
FONDO INCENTIVANTE 80%	€ 1.580,62	
<b>Fornitura con posa di nuovi giochi e manutenzione straordinaria delle attrezzature esistenti del parco giochi di Corso Lisa n. 5 – Lotto 1A</b>		3502
AMMONTARE LAVORI (LAVORI+O.S.)	€ 14.950,45	
INCENTIVO 2%	€ 299,01	
FONDO INCENTIVANTE 80%	€ 239,21	
<b>Fornitura con posa di nuovi giochi e manutenzione straordinaria delle attrezzature esistenti del parco giochi di Corso Lisa n. 5 – Lotto 1B</b>		3502
AMMONTARE LAVORI (LAVORI+O.S.)	€ 3.296,00	
INCENTIVO 2%	€ 65,92	
FONDO INCENTIVANTE 80%	€ 52,74	
FONDO PER L'INNOVAZIONE 20%	€ 13,18	

<b>Fornitura con posa di nuovi giochi e manutenzione del parco giochi sito in piazza Aimerito - frazione Madonna della Scala – Lotto 2</b>		<b>3502</b>
AMMONTARE LAVORI (LAVORI+O.S.)	€ 6.428,94	
INCENTIVO 2%	€ 128,58	
FONDO INCENTIVANTE 80%	€ 102,86	
FONDO PER L'INNOVAZIONE 20%	€ 25,72	
<b>Fornitura con posa di nuovi giochi e manutenzione del parco giochi sito in piazza Burzio – Lotto 3</b>		<b>3502</b>
AMMONTARE LAVORI (LAVORI+O.S.)	€ 4.233,30	
INCENTIVO 2%	€ 84,67	
FONDO INCENTIVANTE 80%	€ 67,73	
FONDO PER L'INNOVAZIONE 20%	€ 16,93	
<b>Fornitura con posa di nuovi giochi e manutenzione del parco giochi sito in via San Rocco ang. Via IV Novembre – Lotto 4</b>		<b>3502</b>
AMMONTARE LAVORI (LAVORI+O.S.)	€ 6.952,50	
INCENTIVO 2%	€ 139,05	
FONDO INCENTIVANTE 80%	€ 111,24	
FONDO PER L'INNOVAZIONE 20%	€ 27,81	
<b>Fornitura con posa di nuovi giochi e manutenzione del parco giochi sito in via Lame ang. Via Caduti Grande Guerra – Lotto 5</b>		<b>3502</b>
AMMONTARE LAVORI (LAVORI+O.S.)	€ 13.441,50	
INCENTIVO 2%	€ 268,83	
FONDO INCENTIVANTE 80%	€ 215,06	
FONDO PER L'INNOVAZIONE 20%	€ 53,77	
<b>ACCANTONAMENTO A FONDO TRATTAM. ACCESSORIO</b>		
INCENTIVO 2%	€ 15.470,55	
FONDO INCENTIVANTE 80%	€ 12.376,44	
FONDO PER L'INNOVAZIONE 20%	€ 3.094,11	
COMPENSO	€ 9.354,83	
ONERI	€ 2.226,45	
IRAP	€ 795,16	
	€ 12.376,44	

**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>UTILIZZO FONDO</b>	
Totale utilizzo fondo progressioni	<b>34.705,88</b>
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	12.584,00
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>47.289,88</b>
Indennità di turno	3.065,00
Indennità condizioni di lavoro	1.920,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	600,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	700,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	600,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	6.430,57
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	3.000,00
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	<b>16.315,57</b>
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	<b>9.354,83</b>
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE</b>	<b>9.354,83</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>72.960,28</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:

- CCDI relativo al triennio 2019-2021
- Il presente contratto si propone di definire la *parte economica 2021 ed integrare alcuni aspetti della parte normativa per gli anni 2020/2021*

**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;**

Non è stata adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009

Non è stata approvata una nuova metodologia di valutazione, poiché quella vigente risulta coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

Con il 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 2021 sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

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

2. Per l'anno 2021 le risorse destinate alle progressioni sono di € **2.770,00**. Le progressioni interessano le categorie B - C e D e vengono destinate a n. 3 dipendenti, uno per categoria, nella percentuale complessiva del 40% degli aventi diritto;

<b>N. dipendenti aventi diritto per categoria</b>	<b>N. dipendenti.</b>	<b>euro destinati</b>
Categoria A - n.0 dipendenti	0	0,00
Categoria B - n.2 dipendenti	2	690,00
Categoria C - n.5 dipendenti	1	900,00
Categoria D - n.3 dipendenti	1	1.180,00
Tot dipendenti 10	4	2.770,00

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

..OMISSIS..

#### **ALLEGATO D**

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 :**
  - c) servizio nell'ultima categoria economica acquisita, **punti 0,90 per mese;**
  - d) servizio precedente all'ultima categoria economica acquisita, **punti 0,40 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 per 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 .

**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 2021. 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. 33 del 22/03/2021 Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2021.

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 di performance.

La Giunta Comunale in particolare, con Delibera n. 96 del 11/08/2021 con oggetto "**PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2021. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**" ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

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 2016 e finalizzato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente nel Piano esecutivo di Gestione 2021 unitamente al Piano della Performance approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 33 del 22/03/2021 destinandoli alla realizzazione dei seguenti obiettivi assegnati agli uffici mediante il Piano Performance 2021:

- Lavori di implementazione rete gas a seguito gara ATEM TO2: rilascio autorizzazioni di competenza comunale ( Servizio tecnico oo.pp.)
- Attivazione Art Bonus (Servizio amministrativo)
- Istruttoria agibilità (determinazione numero di agibilità arretrate ) ( Servizio edilizia urb.)
- Servizi controllo territorio ( Servizio Polizia locale)
- Certificazione fondo attrezzature scuole 2020 ( Serv. finanziario)

- L'importo previsto è pari a € 6.430,57 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 2021 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 96 del 11/08/2021 della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2021
- Determina n. 185 del 21/07/2021 del Responsabile del servizio Finanziario di costituzione del Fondo 2021;

### 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 2021 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>	
<b>Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)</b>	<b>56.468,55</b>
<b>Incrementi stabili</b>	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	2.103,19
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	5.249,05
<b>Totale incrementi stabili (a)</b>	<b>7.352,24</b>
<b>Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)</b>	<b>63.820,79</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
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	2.080,00
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>	<b>3.151,50</b>
<b>TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)</b>	<b>66.972,29</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</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2%	6.430,57
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite</b>	<b>6.430,57</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 113 D.Lgs. 50/2016	9.354,83
ALTRE RISORSE Economie da risorse pregresse( vedi dettaglio successivo)	1.355,08
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	<b>288,82</b>
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	<b>972,94</b>
<b>Totale voci variabili NON sottoposte al limite</b>	<b>11.971,67</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>18.402,24</b>

Dettaglio

ECONOMIE DA FONDO 2019 - INDENNITA TURNO P.L. <i>DETERMINA DI LIQUIDAZIONE N. 246 DEL 16/10/2020 ECONOMIE DA STABILE 2019</i>	110,14
ECONOMIE DA STRAORDINARI ANNO 2019 <i>STRAORDINARI 2019 DETERMINA LIQUIDAZIONE E RETTIFICA 74 DEL 26/03/2021</i>	458,73
ECONOMIE DA RISCHIO 2020 DA FONDO STABILE <i>DETERMINA N. 42 DEL 17/02/2021</i>	438,25
ECONOMIE DA PROGRESSIONI ANNO 2020 <i>DETERMINA 41 DEL 17/02/2021</i>	211,46
COMPARTO 2020 QUOTA A CARICO FONDO	136,50

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

<b>DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)</b>	
Decurtazione ATA	2.303,17
ALTRE RISORSE (Decurtazione passaggio a Altro ente servizio acquedotto 2008)	1.952,86
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	<b>621,34</b>
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	278,51
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	<b>1.698,80</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'</b>	<b>6.854,68</b>

<b>DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</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>
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	<b>43,21</b>
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	<b>0,00</b>
<b>TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE</b>	<b>140,15</b>

<b>TOTALE DECURTAZIONI</b>	<b>6.994,83</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 deve essere applicata una riduzione del fondo del 2021 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 20105. 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."*

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2021, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

*Nell'anno 2016 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo pari a 321,72*

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 63.256,53 (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2021 al netto delle decurtazioni è pari ad € 63.256,53.

Pertanto si attesta che il fondo 2021 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'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

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	<b>66.972,29</b>
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	<b>6.854,68</b>
<b>TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)</b>	<b>60.117,61</b>
TOTALE Risorse variabili (C)	<b>18.402,24</b>
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	<b>140,15</b>
<b>Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)</b>	<b>18.262,09</b>
<b>TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)</b>	<b>78.379,70</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) risultano pari a € 1.319,91, gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 12.584,00 .

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).

## 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 2021 con la determina di costituzione del Fondo n. 185 del 21/07/2021 del 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 (es. 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>		2021
Progressioni economiche STORICHE		31.935,88
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo		12.584,00
<b>Totale utilizzo risorse stabili</b>		44.519,88
<b>TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>		44.519,88

CALCOLO RISORSE PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN ESSERE:

<b>DATA PRO- GRESSIONE</b>			<b>VALORE dal 01/04/2018 con ivc conglobata</b>			<b>IMPORTO ANNUO 2021</b>
01/01/2019	C6	100%	266,59	13	3.465,67	3.465,67
01/01/2019	A3 - A	100%	49,63	13	645,19	645,19
01/01/2019	C3	100%	88,81	13	1.154,53	1.154,53
01/01/2020	C4	100%	145,17	13	1.887,21	1.887,21
	C3	100%	88,81	13	1.154,53	1.154,53
01/01/2019	D5	100%	465,69	13	6.053,97	6.053,97
01/01/2020	B6 -B3	100%	79,61	13	1.034,93	1.034,93
	C4	100%	145,17	13	1.887,21	1.887,21
01/01/2019	C4	77,78%	145,17	13	1.467,87	1.467,87
	B4 -B3	83,33%	23,29	13	252,30	252,30
	C4	100%	145,17	13	1.887,21	1.887,21
01/01/2019	B4 - B	100%	109,11	13	1.418,43	1.418,43
01/01/2019	C5	100%	213,26	13	2.772,38	2.772,38
01/01/2020	D4	100%	366,95	13	4.770,35	4.770,35
	B3 -B	83,33%	85,81	13	929,57	929,57
01/01/2019	C3	100%	88,81	13	1.154,53	1.154,53
						<b>31.935,88</b>

COSTO PER INDENNITA' DI COMPARTO

CAT		MESI	da cedo- lino	totale annuo o proporzionato alla durata del rapporto di la- voro	Quota a carico bilancio		Quota a carico fondo
C6	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
A3	100%	12	<b>32,40</b>	388,80	3,09	37,08	351,72
C3	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
C4	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
C3	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
D1	100%	12	<b>51,90</b>	622,80	4,95	59,40	563,40
D5	100%	12	<b>51,90</b>	622,80	4,95	59,40	563,40
B6	100%	12	<b>39,31</b>	471,72	3,73	44,76	426,96
D1	100%	12	<b>51,90</b>	622,80	4,95	59,40	563,40
D1	100%	12	<b>51,90</b>	622,80	4,95	59,40	563,40
C4	77,78%	12	<b>45,80</b>	427,48	4,34	40,51	386,97
B4	83,33%	12	<b>39,31</b>	393,08	3,73	37,30	355,78
C4	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
C1	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
B4	100%	12	<b>39,31</b>	471,72	3,73	44,76	426,96
C5	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
C4	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
D4	100%	12	<b>51,90</b>	622,80	4,95	59,40	563,40
B3	83,33%	12	<b>39,31</b>	393,08	3,73	37,30	355,78
C3	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
C1	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
C1	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
C1	100%	0	-	-	-	-	-
C1	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
C1	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
C1	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
C1	100%	12	<b>45,80</b>	549,60	4,34	52,08	497,52
				<b>13.903,88</b>	<b>112,20</b>	<b>1.319,91</b>	<b>12.583,97</b>

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

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2021
	Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno
Turno	3.065,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.920,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	600,00
Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	600,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	6.430,57
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	3.000,00
Indennità di <b>servizio esterno</b> – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	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	9.354,83
<b>TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b>	<b>28.440,40</b>

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

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 5.419,42 che sono state destinate alla produttività collettiva

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	44.519,88	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	28.440,40	=
<b>TOTALE UTILIZZO (A+B)</b>	<b>72.960,28</b>	
<b>TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]</b>	<b>5.419,42</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) risultano pari a € 1.319,91 gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 12.584,00 .

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).

## **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 € 47.289,88 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 60.117,61.

### **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 performance 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 ripartizione delle risorse destinate alla performance

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 ripartite 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. 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

=



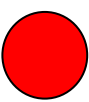
**N.ro obiettivi raggiunti**  
**N.ro totale obiettivi**

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.**

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

1. 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%

In particolare, si evidenzia che

per l'anno in corso è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali che saranno attribuite con la seguente modalità:

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 :

e) servizio nell'ultima categoria economica acquisita, **punti 0,90 per mese**;

f) servizio precedente all'ultima categoria economica acquisita, **punti 0,40 per mese**.

• **attività formativa e professionale solo per i dipendenti di cat C e D: punteggio massimo 10:**

k) curriculum professionale, fino ad un massimo di **punti 2**;

l) fino ad un massimo complessivo di **punti 6** per:

3. 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**;

8. per dipendenti della cat. C, in possesso del diploma di laurea triennale **punti 1**, con laurea specialistica **punti 1,50**;

9. per i dipendenti di cat. D in possesso di seconda o più lauree **punti 0,50** per ogni laurea.

10. per i dipendenti in possesso di abilitazione professionale **punti 0,25**.

m) 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 :**

n) curriculum professionale, fino ad un massimo di **2**;

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

3. 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.

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

In dettaglio:

Tabella 1				
COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2021 (A)	Fondo 2020 (B)	Diff A-B	
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>				
<b>Risorse storiche A</b>				
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl EELL 2018)	56.468,55	56.468,55	0,00	
<b>Incrementi stabili (a)</b>				
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	2.103,19	1.368,56	734,63	
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	5.249,05	5.249,05	0,00	
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite (b)</b>				
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	1.071,50	1.071,50	0,00	
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 Incremento € 83,20 a valere dal 2019	2.080,00	2.080,00	0,00	
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a)</b>	<b>63.820,79</b>	<b>63.086,16</b>	<b>734,63</b>	
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	<b>66.972,29</b>	<b>66.237,66</b>	<b>734,63</b>	
<b>Risorse variabili</b>				
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>				
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 (1,2% m salari 1997)	6.430,57	6.430,57	0,00	
<b>Poste variabili non sottoposte al limite</b>				
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ISTAT		1.017,19	-1.017,19	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	9.354,83	7.809,76	1.545,07	



Altre risorse	1.355,08	1.397,70	42,62	
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	288,82	1.767,55	-1.478,73	
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	972,94		972,94	
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>18.402,24</b>	<b>18.422,77</b>	<b>-20,53</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	0.00	
Decurtazioni operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	321,72	321,72	0.00	
Decurtazione per rispetto limite 2016	1.698,80	964,17	734,63	-
Altre decurtazioni del fondo	4.256,03	4.256,03	-0.00	-
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	<b>6.994,83</b>	<b>6.260,20</b>	<b>734,63</b>	<b>-</b>
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	66.972,29	66.237,66	734,63	
Risorse variabili	18.402,24	18.422,77	-20,53	
Altre decurtazioni	6.994,83	6.260,20	734,63	
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>78.379,70</b>	<b>78.400,23</b>	<b>20,53</b>	

Tabella 2			
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	Fondo 2021 (A)	Fondo 2020 (B)	Diff A-B
<b>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Progressioni economiche STORICHE	31.935,88	32.419,74	152,15
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	12.584,00	12.252,29	331,71
<b>Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>44.519,88</b>	<b>44.672,03</b>	<b>-152,15</b>
<b>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>			
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	2.770,00	2.500,00	270,00
Indennità di turno	3.065,00	3.065,00	0,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	1.920,00	1.920,00	0,00
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	600,00	600,00	0,00

Compenso previsto dall'art.24, comma 1 CCNL 14.9.2000, per il personale che presta attività lavorativa nel giorno destinato al riposo settimanale	600,00		600,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	6.430,57		6.430,57
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	3.000,00	2.878,00	122,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	700,00	700,00	0,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE	9.354,83	7.809,76	1.545,07
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF – ISTAT		1.017,19	-1.017,19
<b>Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</b>	<b>28.440,40</b>	<b>20.489,95</b>	<b>7.950,45</b>
<b>(eventuali) Destinazioni da regolare</b>			
Risorse ancora da contrattare	5.419,42	13.238,25	-7.818,83
<b>Totale (eventuali) destinazioni ancora da regolare</b>	<b>5.419,42</b>	<b>13.238,25</b>	<b>-7.818,83</b>
<b>Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>			
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	44.519,88	44.672,03	-152,15
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	28.440,40	20.489,95	<b>7.950,45</b>
(eventuali) destinazioni ancora da regolare	5.419,42	13.238,25	-7.818,83
<b>Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>78.379,70</b>	<b>78.400,23</b>	<b>-20,83</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 programmatoria della gestione*

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2021;

b) **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)

c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2021 come segue:

1. € 44.519,88 riferite alle Progressioni orizzontali e alle indennità di comparto sono stanziare sui singoli capitoli degli stipendi, oltre a Irap e oneri del Bilancio corrente e successivi;

2. € 7.977,40 riferito al fondo straordinario stanziato e già impegnato al capitolo 322 /2 (cod. 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;

3. € 6.430,57 - fondo variabile stanziato e impegnato - al capitolo 322 /2 (cod. 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

4. € 15.457,58 - fondo stabile - stanziato e impegnato - al capitolo 322 /2 (cod. 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;

5. € 2.480,34 – economie da fondi precedenti - stabile stanziato e già impegnato al capitolo 322 /2 (cod. 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);

6. € 136,50 - economie fondo stabile P.O. comparto non utilizzate stanziato e impegnato - al capitolo 322 /2 (cod. 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;

7. € 9.354,83 - trova copertura nei quadri economici della spesa che confluirà sul titolo uno della spesa come da vigente principio contabile.

8. € 5.240,00 per CPDEL stanziato e impegnato al capitolo 322/5 (cod. 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;

9. € 250,00 per INAIL stanziato e impegnato al capitolo 322/5 (cod. 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;

10. € 1.875,00 per IRAP stanziato e impegnato al capitolo 350/1 (cod. 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;

11. € 2.226,45 ( oneri prev. ) € 795,16 ( Irap) come da tabella allegato B) trova copertura nei quadri economici della spesa che confluirà sul titolo uno della spesa come da vigente principio contabile

Si attesta che la spesa del personale per la media del triennio 2011-2013 era pari ad € 1.021.538,57

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2021 è pari ad € 962.464,99 come specificato nella tabella che segue:

ANNO 2011		ANNO 2012	ANNO 2013		MEDIA	DESCRIZIONE VOCI	ANNO 2021
€ 1.061.887,48		€ 1.058.491,18	€ 1.046.992,05		€ 1.055.790,24		€ 1.085.009,00
<b>RIDUZIONI</b>						ELEZIONI COMUNALI	
€ 2.600,47		€ 4.326,16	€ 5.797,09		€ 4.241,24	ROGITO S.C.	€ 8.000,00
€ 5.966,28		€ 7.879,51	€ 3.492,31		€ 5.779,37	INCENTIVI	€ -
€ 24.085,63		€ 24.079,11	€ 24.078,43		€ 24.081,06	CAT. PROTETTA	€ 25.820,00
						RIMBORSO MENSA DIP.	€ 1.400,00
€ 450,00					€ 150,00		
						RIMBORSO ELEZIONI	€ 20.000,00
						MIGLIORAM CONTRATTO	€ 67.324,01
<b>€ 1.028.785,10</b>		<b>€ 1.022.206,40</b>	<b>€ 1.013.624,22</b>		<b>€ 1.021.538,57</b>	<b>TOTALE NETTO</b>	<b>€ 962.464,99</b>
<b>IMPORTI RIDUZIONI ANNUALI</b>					€ 1.055.790,24		

Si attesta, pertanto, che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

### **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 2021, 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 € 63.256,53 mentre per l'anno 2021 è pari ad € 63.256,53.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2021, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che in questo Ente:

- il numero di dipendenti in servizio nel 2021 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 25,30 è superiore al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a 22,00, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo risorse decentrate e il relativo limite di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017 deve essere adeguato in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018, per un importo pari ad € 5.249,05;
- l'Ente si impegna a modificare la costituzione del fondo nel caso di incremento o diminuzione del numero di dipendenti in servizio rispetto al 31.12.2018 e comunque a rideterminare

(anche in diminuzione) il salario accessorio complessivo in caso di sopraggiunte modifiche normative, chiarimenti ministeriali, interventi giurisprudenziali, sentenze o pareri di Corte dei Conti sulle modalità di calcolo di tale integrazione;

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'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.

Viene ulteriormente specificato che il limite di cui all'art. 23 c. 2 del DL Lgs 75/2017 deve essere rispettato per l'amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti e dal MEF e RGS; Si specifica che lo stesso è stato rivisto e ricalcolato sulla base della circolare del Conto annuale 2020 con determinazione del Responsabile del servizio finanziario n. 248 del 15/09/2021 già recepito in sede di redazione del verbale della delegazione trattante svoltasi il 08/09/2021i

	<b>ANNO 2016</b>	<b>ANNO 2021</b>
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	<b>58.007,48</b>	<b>63.256,53</b>
Indennità di Posizione e risultato PO	<b>70.835,00</b>	<b>70.835,00</b>
Fondo Straordinario 2016	<b>7.977,40</b>	<b>7.977,40</b>
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI	<b>15.113,53</b>	<b>10.296,02</b>
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019-aumento virtuale limite 2016	<b>5.249,05</b>	
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017</b>	<b>157.182,46</b>	<b>152.364,95</b>
<b>RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>		<b>OK</b>

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 2021, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2021. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2021

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.

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 7.977,40, la cui copertura finanziaria è già allocata e impegnata nel bilancio di previsione 2021.

Cambiano, 28/09/2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

SMERIGLIO DOTT.SSA SUSANNA

smeriglio  
susanna  
28.09.2021  
09:20:52  
GMT+00:00



# COMUNE DI CAMBIANO

Città Metropolitana di Torino

## PARERE DEL REVISORE DEI CONTI SULLA PROPOSTA DI: COSTITUZIONE DEL FONDO DECENTRATO 2021

Verbale n. 13 CMB /2021 – espresso il 30/09/2021

Richiesta parere ai sensi dell'art.239 1° comma  
lettera b), punto n.2; D.Lgs 267/00 e s.m.i.

### IL REVISORE UNICO DEI CONTI

Dott. Mecozzi Massimo, è stata chiamato ad esprimere il proprio parere in merito alla costituzione del fondo decentrato 2021.

#### Premesso

- Che l'art.65, commi 1,2,4 del D.lgs 150/2009 obbliga l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore della norma.
- Che l'art.40 del D.lgs 30/03/2001 n.165 così come modificato dal D.lgs 150/2009 prevede che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.
- Che l'art.40 bis del D.Lgs 165/2001 come modificato dal D.lgs 150/2009 prevede che 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 dall'organo di controllo;

- Che in applicazione del CCNL 21/05/2018 la destinazione delle risorse decentrate sarà determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;

### V I S T I

- I conteggi del fondo definitivo per l'anno 2021 trasmessi dal Comune e sotto riportati:

<b>Comune di Cambiano</b>	
	<b>Preventivo 2021</b>
<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>Incrementi stabili soggetti al limite</b>	
Art.67 c.2 lett.c) CCNL 2018 - ria e assegni ad personam	2.103,19
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	5.249,05
<b>Totale incrementi stabili (a)</b>	<b>7.352,24</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
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	2.080,00
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>	<b>3.151,50</b>
<b>DECURTAZIONI - a detrarre</b>	
Decurtazione ATA	2.303,17
Altre risorse	1.952,86
<b>Totale decurtazioni parte stabile (c)</b>	<b>4.256,03</b>
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)</b>	<b>59.564,76</b>



<b>I - TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)</b>	<b>62.716,26</b>
--	------------------

<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2%	6.430,57
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite (d)</b>	<b>6.430,57</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte al limite</b>	
Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 2018 - Economie da piani di razionalizzazione	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - compensi ISTAT	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	9.354,83
Altre risorse	1.355,08
Art. 67 c. 1 CCNL 2018 – risparmi fondo stabile anno precedente	288,82
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 21.5.2018 – Risparmi fondo straordinario anno precedente	972,94
<b>Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)</b>	<b>11.971,67</b>
<b>II - TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)</b>	<b>18.402,24</b>

<b>III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)</b>	<b>81.118,50</b>
---	------------------

<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
<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
<b>Decurtazioni per rispetto limite</b>	
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	1.698,80

<b>IV - TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)</b>	<b>63.256,53</b>
<b>V - TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)</b>	<b>78.379,70</b>

<b>FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999</b>	
Fondo straordinario stanziato	<b>7.977,40</b>
Fondo straordinario erogato	<b>0,00</b>

<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	<b>58.007,48</b>
Indennità di Posizione e risultato PO	<b>70.835,00</b>
Fondo straordinario 2016	<b>7.977,40</b>
Indennità di posizione e risultato dirigenti 2016 – segretario	<b>15.113,53</b>
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	<b>5.249,05</b>
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017</b>	<b>157.182,46</b>
<b>RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2021</b>	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	<b>63.256,53</b>
Indennità di Posizione e risultato PO anno corrente	<b>70.835,00</b>
Fondo straordinario anno corrente	<b>7.977,40</b>
Indennità di posizione e risultato dirigenti (segretario) anno corrente	<b>10.296,02</b>
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017</b>	<b>152.364,95</b>

<b>RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>	<b>OK</b>
---	-----------

Considerata

- l'applicazione della decurtazione di cui all'art. 23 del D.Lgs 75/2017 di cui nella tabella sopra riportata è richiamato il calcolo

- dopo l'applicazione della decurtazione è possibile costituire il Fondo per l'anno 2021 nella misura di euro 78.379,70

Tutto ciò premesso e considerato che il provvedimento diventerà esecutivo solo a seguito dell'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria

- esprime quindi parere favorevole alla costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2021 ammontante ad euro 78.379,70

Il revisore

Mecozzi Massimo

