



Originale

# CITTA' DI BENE VAGIENNA

PROVINCIA DI CUNEO

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 142

### OGGETTO:

**CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA (CDI) – ANNUALITA' 2019: APPROVAZIONE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE REGIONI E DELLE AUTONOMIE LOCALI.**

L'anno **duemiladiciannove** addì **nove** del mese di **dicembre** alle ore ventuno e minuti zero nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

<b>Cognome e Nome</b>	<b>Presente</b>
1. AMBROGIO Claudio - Sindaco	Sì
2. DOGLIANI Rosaria - Vicesindaco	Sì
3. BECCARIA Damiano - Assessore	Sì
4. MARENGO Mattia - Assessore	Sì
5. GIACCARDI Flavia - Assessore	Sì
Totale Presenti: 5	
Totale Assenti: 0	

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale BURGIO Dott. Vito Mario il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

## LA GIUNTA COMUNALE

### RICHIAMATE:

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 136 del 29/12/2010 di approvazione del vigente Regolamento generale degli uffici e dei servizi, e la deliberazione della Giunta Comunale n. 164 del 28/12/2018 di modifica dello stesso;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 59 del 21/12/2018, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2019/2021,
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 169 del 28/12/2018, con la quale è stato approvato il Piano della Performance ed il Piano degli Obiettivi per l'anno 2019,
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 170 del 28/12/2018, con la quale è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica per l'anno 2019,
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 154 del 3/12/2018, con la quale sono state approvate le linee di indirizzo, alle quali dovrà attenersi la delegazione trattante di parte pubblica, per la destinazione del Fondo Risorse Decentrate,
- la determinazione dell'Area Amministrativa-Finanziaria-Telematica n. 23 del 28/2/2019, con la quale si è determinato il Fondo delle Risorse Decentrate disponibile per l'anno 2019,
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 5/3/2019 con la quale era stata approvata la bozza di Contratto Decentrato Integrativo per il personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per l'annualità 2019;

### RICHIAMATI:

- l'art. 47 del D. Lgs. 165/2001 che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale,
- l'art. 40, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 il quale prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL, tra i soggetti che quest'ultimo prevede,
- l'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 165/2001, il quale recita: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese",
- l'art. 45, comma 3, del D. Lgs. 165/2001, che dispone: "I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti,

trattamenti economici accessori collegati:



- a) alla performance individuale,
- b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione,
- c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute”;

VISTO il CCNL del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016/2018, stipulato in data 21.05.2018;

DATO ATTO CHE i contratti decentrati non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti nazionali o comportare oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal C.C.N.L.;

VISTO l'art. 8 del C.C.N.L. siglato il 21.05.2018, il quale definisce i tempi e le procedure per la stipula ed il rinnovo dei contratti decentrati e consente l'applicazione del contratto decentrato solo a seguito del controllo positivo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, effettuato dall'Organo di revisione dei Conti;

VISTO il Contratto Decentrato Integrativo per il personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per l'annualità 2019;

STABILITO CHE lo stesso sarà inoltrato alle organizzazioni sindacali rappresentative del personale dipendente, nonché al Revisore dei Conti, unitamente alle prescritte relazioni, al fine di ottenere il relativo parere di compatibilità;

VISTO il D. Lgs n. 267/2000 Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali;

VISTO il vigente Statuto Comunale;

ACQUISITI i pareri favorevoli da parte dei Responsabili dei Servizi, espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, sulla regolarità tecnico-amministrativa e contabile del presente provvedimento;

CON votazione unanime favorevole, legalmente espressa;

## DELIBERA

- 1) Di considerare le premesse del presente atto come parte integrante e sostanziale del medesimo, anche ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 241/1990.
- 2) Di approvare l'allegato Contratto Decentrato Integrativo per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per l'annualità 2019.
- 3) Di invitare alla contrattazione le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL del 21.05.2018.
- 4) Di stabilire che il Contratto Decentrato Integrativo - annualità 2019 - dovrà essere inviato, unitamente alla Relazione Illustrativa e alla Relazione Tecnico-Finanziaria, alle organizzazioni sindacali rappresentative del personale dipendente, nonché al Revisore dei Conti al fine di ottenere il prescritto parere di compatibilità.
- 5) Di dare atto che la delegazione trattante di parte pubblica sarà autorizzata alla sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo - annualità 2019, una volta raggiunto l'accordo e dopo acquisizione del parere favorevole da parte del Revisore dei Conti.
- 6) Successivamente la Giunta Comunale, stante l'urgenza, con votazione unanime favorevole, delibera di dichiarare la presente deliberazione **IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE**, ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del D.Lgs.18.08.2000, n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto.

**Il Presidente**  
**AMBROGIO Claudio**

**Il Segretario Comunale**  
**BURGIO Dott. Vito Mario**

<b>PARERI TECNICI</b> (Art.49 del D.Lgs. n. 267 del 18\08\2000 – 1° comma)	
<b>UFFICIO SEGRETERIA</b>	
Si esprime parere FAVOREVOLE, in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa, sulla proposta di deliberazione in oggetto.	
Lì 9/12/2019	Il Responsabile del Servizio BURGIO Dott. Vito Mario
<b>UFFICIO RAGIONERIA</b>	
Si esprime parere FAVOREVOLE, in ordine alla regolarità contabile, sulla proposta di deliberazione in oggetto.	
Lì 9/12/2019	Il Responsabile del Servizio BURGIO Dott. Vito Mario
L'Istruttore CANAPARO Rag. Valeria	

<b>CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE</b>	
La presente deliberazione viene affissa all'albo pretorio comunale on-line per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal _____ al _____, come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18\08\2000, n.267.	
Bene Vagienna, li _____	Il Messo Comunale

<b>DICHIARAZIONE DI PUBBLICAZIONE DIVENUTA ESECUTIVA</b>	
<input type="checkbox"/> Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art. 134 - 3° comma del D.Lgs. n. 267/2000)	
Il Segretario Comunale	

## Allegato alla deliberazione G.C. n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

### CRITERI GENERALI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

#### Art. 1 – Oggetto

1. Nel presente documento vengono disciplinati i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, come istituite dall'Ente ai sensi dell'art. 13 del CCNL 21/05/2018, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità di posizione.

#### Art. 2 – Principi generali

1. Nell'ambito dei valori minimi e massimi previsti dal CCNL, le retribuzioni di posizione di ciascun titolare vengono determinate, sulla base dei criteri di cui al presente documento, tenendo conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

#### Art. 3 – I criteri per la graduazione delle posizioni organizzative

1. I fattori di valutazione per la graduazione delle posizioni organizzative sono i seguenti:
  - la complessità organizzativa (gestione risorse umane);
  - le relazioni interne (con gli organi politici, ,);
  - la complessità gestionale (gestione risorse finanziarie);
  - l'attribuzione di incarichi ulteriori
  - le competenze e le conoscenze richieste;
2. Il "peso" di ciascuno dei predetti fattori di valutazione viene determinato, per ogni posizione organizzativa, attraverso l'attribuzione di un punteggio, come risultante dalla seguente tabella

POSIZIONE ORGANIZZATIVA.....			
Fattori generali di valutazione	Fattori specifici	Punteggio (min e max)	Punteggio attribuito
Complessità organizzativa	Gestione risorse umane (n° dipendenti)	da 1 a 5	0 unità p.5 3-5 unità p.1 2 unità p.2 1 unità p.3 Più di 5 unità p.4
	N° servizi/uffici	da 1 a 10	n.1 p.1 n.2 p.2 n.3 p.5



			n.4 p.7 n.5 p.10
Relazioni interne ed esterne	Relazioni interne (n° soggetti)	da 1 a 5	Assessorati n.1 p.1 n.2 p.2 n.3 p.3 n.4 p.4 n.5 p.5
Complessità gestionale	Gestione risorse finanziarie (ammontare risorse)	da 1 a 5	Meno 100000 p.1 100 -500.000 p.2 500.000-1 mil. p.3 1 mil.-3 mil. p.4 Più 3 mil p.5
Attribuzione di ulteriori incarichi	N° incarichi attribuiti	da 1 a 10	n.1 p.1 n.2 p.2 n.3 p.5 n.4 p.7 n.5 p.10
Competenze e conoscenze richieste	Complessità del quadro normativo	Da 1 a 5	Valutazione oiv
	Grado di responsabilità tecnica, amministrativa e contabile	Da 1 a 10	Valutazione oiv
<b>TOTALE</b>			<b>MIN. 5 MAX. 50</b>

3. La singola retribuzione di posizione spettante a ciascuna posizione organizzativa viene determinata come segue:

- punteggio minimo = indennità minima
- punteggio massimo = indennità massima
- punteggio intermedio (compreso tra il minimo ed il massimo) = (indennità massima – indennità minima) \* (punteggio attribuito – punteggio minimo) / (punteggio massimo – punteggio minimo); l'ammontare della retribuzione di posizione spettante all'incaricato si ottiene sommando tale risultato all'indennità minima.

*ESEMPIO: Punteggio attribuito = 35*

$$(16.000-5.000) * (35-10) / (50-10) = 11.000 * 25 / 40 = 6875$$

$$Ineddità spettante = 6875 + 5.000 = 11875$$

#### **Art. 4 – Applicazione del sistema di pesatura e soggetti coinvolti**

1. La concreta applicazione del sistema di pesatura di cui al presente documento spetta all'OIV o Nucleo di Valutazione, il quale dovrà assegnare i punteggi per ciascuna posizione organizzativa in base ai criteri definiti nel precedente articolo 3.
2. Le risultanze delle predette valutazioni verranno poi proposte alla Giunta Comunale per la determinazione delle singole retribuzioni di posizione da attribuire a ciascun titolare di posizione organizzativa.

**COMUNE DI BENE VAGIENNA**  
**PROVINCIA DI CUNEO**

**Scheda progetto finanziato con risorse variabili ex art 15, c. 5 CCNL  
1/4/99 – ANNO \_\_\_\_\_**

<b>DENOMINAZIONE PROGETTO:</b>  _____	
<b>AREA/SETTORE/SERVIZIO:</b>	
<b>TIPOLOGIA</b> (BARRARE LA CASELLA CORRISPONDENTE)	<input type="checkbox"/> Nuovo servizio <input type="checkbox"/> Ampliamento <input type="checkbox"/> Miglioramento <input type="checkbox"/> Mantenimento di risultati positivi conseguito nell'anno precedente, nel caso in cui sia richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale
<b>UTENTI DESTINATARI</b>	
<b>DESCRIZIONE DEL PROGETTO</b>	
Descrizione del progetto, obiettivi e bisogni da soddisfare	
Modalità di attuazione	
Tempi	
Indicatori di risultato	
Modalità di verifica a consuntivo	
<b>ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI, QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE E CRITERI DI EROGAZIONE A CONSUNTIVO</b>	
Dipendenti coinvolti	
Importo delle risorse previste per la realizzazione del progetto	
Criteri per l'erogazione a consuntivo dell'incentivo ai singoli dipendenti	

Bene Vagienna, \_\_\_\_\_

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE**  
**DR BURGIO Vito Mario**



# Città di Bene Vagienna

Provincia di Cuneo

## **Nucleo di Valutazione**

Cognome e nome: \_\_\_\_\_

Categoria: \_\_\_\_ Pos. Econ.: \_\_\_\_

Periodo di valutazione: anno \_\_\_\_\_

<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Punteggio valutazione</b>	<b>Punteggio attribuito</b>
Prestazioni rese	15	
Risultati ottenuti	10	
Impegno	10	
Qualità della prestazione individuale	10	
Esperienza acquisita	20	
Diverso impegno e qualità svolte con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza	5	
Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	15	
Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro	15	
<b>Totale</b>	<b>100</b>	

A seguito della suelencata valutazione il dipendente risulta idoneo/non idoneo al passaggio nella successiva posizione economica (a far data dal \_\_\_\_\_).

Bene Vagienna, \_\_\_\_\_

**IL NUCLEO DI VALUTAZIONE:  
Dott. BURGIO VITO MARIO**

\_\_\_\_\_

**PROGETTO:** \_\_\_\_\_

**SINTESI DEL PROGETTO**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

Pertanto l'obiettivo del progetto è stato raggiunto totalmente e si propone la liquidazione dello stesso.

L'obiettivo del progetto è da considerarsi raggiunto \_\_\_\_\_ e quindi il \_\_\_\_\_% verrà assegnato a tutti i partecipanti.

Può quindi liquidarsi il progetto attribuendo, sulla base delle ore lavorate, delle capacità personali e collaborative valutate anche attraverso l'assegnazione delle progressioni orizzontali, i seguenti compensi:

- Dipendente \_\_\_\_\_ € \_\_\_\_\_
- Dipendente \_\_\_\_\_ € \_\_\_\_\_
- Dipendente \_\_\_\_\_ € \_\_\_\_\_

Bene Vagienna lì, \_\_\_\_\_

Il Responsabile del Servizio

\_\_\_\_\_



# *Città di Bene Vagienna*

*Provincia di Cuneo*

## **ADEMPIMENTI VARI**

- CORTE DEI CONTI – Questionario su partecipate
- PATRIMONIO PA – Modulo Partecipazioni
- PATRIMONIO PA – Modulo Concessioni
- PATRIMONIO PA – Modulo Immobili
- AUTO BLU – Questionario e monitoraggio
- SOSE – Progetto federalismo fiscale
- AGCOM – Spese pubblicitarie Enti Locali
- PERLA PA – Adempimenti on line:
  - Anagrafe delle prestazioni
  - Consoc (partecipazione a consorzi)
  - Gedap (aspettative sindacali)
  - Gepas (scioperi)
  - Dirigenti (tassi di assenza)
  - Rilevazione assenze personale
  - Assenze permessi legge 104 (Magellano PA)
- MONITORAGGIO LAVORO FLESSIBILE
- RILEVAZIONE DELEGHE SINDACALI
- CONTO ANNUALE
- RELAZIONE AL CONTO ANNUALE
- CENSIMENTO GENERALE PERSONALE EELL
- FORMAT PER LE PARI OPPORTUNITA'
- MONITORAGGIO MUTUI (CEAM)
- ANAGRAFE TRIBUTARIA:
  - Tarsu
  - Contratti
  - Licenze
  - Utc
- DATI TOPONOMASTICI SU STRADE E NUMERI CIVICI (CENSIMENTO)
- COMITATO UNICO DI GARANZIA
- AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE - Pubblicazioni on line su sito
- D.L. 179/2012 art. 8 c. 7 PUBBLICARE SU SITO GLI OBIETTIVI DI ACCESSIBILITA' PER L'ANNO CORRENTE ENTRO IL 31/03 DI OGNI ANNO
- D.L. 66/2014
- Entro il 15 di ogni mese comunicazione su piattaforma certificazione crediti
- Agid pubblicare (anche su sito) elenco data base utilizzati (entro 18.09.2014)
- Piano digitale entro 31/03/2015

- Fattura elettronica entro 31/03/2015
- Piano di accessibilità e utilizzo del lavoro
- ADEMPIMENTI NUOVO CODICE DEGLI APPALTI
- DUP

Per l'anno 2018:

- CARTA D'IDENTITA' ELETTRONICA
- QUESTIONARIO UNICO FC30U - DM 15-11-2017
- VINCOLI FINANZA PUBBLICA - DM 2762017
- INDICATORE PAGAMENTI - DPCM 22-9-2014
- GESTIONE ACCESSI CIVICI
- GESTIONE TESTAMENTO BIOLOGICO
- REGOLAMENTO UE 679/216 TRATTAMENTO DATI PERSONALI
- SPLIT PAYMENT
- REVERSE CHARGE
- NUOVO CCNL – applicazione contratto
- ADESIONE CUC
- CONTRIBUTI AREE DEGRADATE - art.1 c. 803 legge Bilancio 2018
- NUOVE SCHEDE OO.PP.
- CARTA FAMIGLIE
- FONDO INNOVAZIONE SOCIALE - c. 205-206-207 legge Bilancio 2018
- FONDO SVILUPPO PICCOLI COMUNI – c. 862-863 legge Bilancio 2018
- FONDO PROGETTAZIONE ENTI LOCALI – c. 1079-1083 legge Bilancio 2018
- STABILIZZAZIONE PERSONALE - c. 812 legge Bilancio 2018
- REGOLAMENTO TRASPARENZA E PREDISPOSIZIONE GRIGLIA ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA
- PATTO DI STABILITA'
- BONUS SOCIALE IDRICO
- TUTELA ZONE BOSCHIVE DAGLI INCENDI: CATASTO PER IL CENSIMENTO DEI SOPRASSUOLI GIA' PERCORSI DAL FUOCO

Per l'anno 2019:

- BILANCIO CONSOLIDATO
- SUBENTRO ANPR
- ATTIVAZIONE PAGAMENTI SU PIATTAFORMA SIOPE +
- REDDITO DI CITTADINANZA
- SERVIZI SCOLASTICI AGGIUNTIVI
- MANTENIMENTO LIVELLO PULIZIA E MANTENIMENTO AREE VERDI E PATRIMONIO
- POTENZIAMENTO SERVIZIO DI RACCOLTA DIFFERENZIATA

SCHEMA PER LA VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E  
RELATIVO CALCOLO

PARAMETRO A) - CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

Dopo l'assegnazione degli obiettivi, il Nucleo di valutazione assegna un peso a ciascun obiettivo. Il peso complessivo degli obiettivi è pari a punti 40. Il Nucleo di valutazione determina la percentuale di realizzazione di ciascun obiettivo in base alla relazione annuale dell'incaricato. Tale percentuale deve indicare il grado di raggiungimento dell'obiettivo, scegliendo un valore all'interno dell'intervallo di seguito riportato.

OBIETTIVO	PARAMETRI	VALORI IN
	Obiettivo totalmente conseguito	40-35
	Obiettivo conseguito in gran parte	34-29
	Obiettivo conseguito per metà	28-23
	Obiettivo conseguito in minima parte	23-18
	Obiettivo non conseguito	17- 0
VALUTAZIONE DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO max 40		_____

- a) Quota di indennità connessa al raggiungimento degli obiettivi:  
media conseguimento obiettivi

## PARAMETRO B) – CAPACITA' DI DIREZIONE

Il Nucleo di valutazione definirà per tutte le varie tipologie delle capacità descritte nel prospetto, una percentuale che sia indicativa del grado di eccellenza, sufficienza o insufficienza dimostrato della p.o. valutata, scegliendo un valore all'interno dell'intervallo come di seguito riportato;

INDICATORI	ELEMENTI QUALITATIVI	VALORI IN %	VALUTAZIONE
1. Capacità di gestione delle risorse finanziarie e strutturali e umane ;	Elevata Apprezzabile Modesta	5-4 3-2 1-	
2. Flessibilità nell'affrontare problemi ed emergenze;	Elevata Apprezzabile Ridotta	5-4 3-2 1-	
3. Tempestività nell'accogliere le innovazioni;	Diretta Tendenziale Ridotta	5-4 3-2 1-	
4. Impegno personale e autorevolezza dimostrata nello svolgimento delle proprie funzioni;	Elevata Apprezzabile Modesta	5-4 3-2 1-	

VALUTAZIONE DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO 20



## PARAMETRO C) – DISPONIBILITA'

Per disponibilità deve intendersi l'impegno della posizione organizzativa ad assicurare una presenza in servizio correlata alle esigenze operative non solo della struttura cui è preposto ma globalmente considerate.

L'attribuzione del parametro della disponibilità deve essere legata a fatti concreti che, se pure non risultanti da atti formali, siano comunque stati verificati dal Nucleo di valutazione e, in caso di disponibilità insufficiente, contestati al valutato.

Il Nucleo di valutazione definirà per i vari indicatori di seguito indicati nel prospetto, una percentuale che sia indicativa del grado di disponibilità dimostrata dal valutato, scegliendo un valore all'interno dell'intervallo come di seguito riportato; la somma delle percentuali, diviso il numero delle tipologie indicate, indicherà la percentuale media di attribuzione dell'indennità di risultato legata alla disponibilità offerta dal Responsabile del servizio nell'anno di riferimento.

INDICATORI	ELEMENTI QUALITATIVI	VALORI	VALUTAZIONE
1. Presenza in servizio calcolata su 48 settimane (240 giorni)	Elevata piu' di 240- gg	20	
	Alta 240-235	10	
	Media 234-220	5	
	Insufficiente 219	2	
2. Disponibilità ad essere telefonicamente reperibile nella giornata	Elevata 24h	20	
	Alta 16 h	10	
	Media 12 h	5	
	Insufficiente 8h	2	
VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA DISPONIBILITA'			_____

### SCHEDA DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (Art. 10 del CCNL 31.03.1999)

La valutazione della posizione organizzativa per l'attribuzione della retribuzione individuale di risultato avviene sulla base dei seguenti indicatori:

Ambiti di misurazione e valutazione delle posizioni organizzative		Peso in percentuale del parametro
a)	Risultati conseguiti correlati al raggiungimento degli obiettivi	40
b)	Capacità espressa nella direzione della struttura	20
c)	Disponibilità assicurata nella gestione	40

### ATTRIBUZIONE INDENNITA' DI RISULTATO

Alla luce dell'elaborazione della scheda di valutazione, si propone l'attribuzione dell'indennità di risultato di una percentuale dell'indennità di posizione in godimento nella misura del:

#### VALUTAZIONE COMPLESSIVA GENERALE

a) \_\_\_\_\_ + b) \_\_\_\_\_ + c) \_\_\_\_\_ = \_\_\_\_\_

Il calcolo della retribuzione di risultato per ogni posizione varia dallo 0 al 15% dell'indennità di posizione, in base alla seguente formula

Punti 100 - 80 15%

Punti 79- 60 12%

Punti 59-50 7%

Punti 50-30 3%

Meno di 30 Punti 0%



*Città di Bene Vagienna*  
*Provincia di Cuneo*

**CONTRATTO COLLETTIVO  
INTEGRATIVO  
ANNO 2019**

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

## **Art. 1**

### **Oggetto e obiettivi**

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

## **Art. 2**

### **Ambito di applicazione**

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Bene Vagienna con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato per il quale si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

## **Art. 3**

### **Durata - Revisione**

1. Il presente CCI ha durata triennale, dal 2019 al 2021.  
Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

## **TITOLO II - RISORSE DECENTRATE**

## **Art. 4**

### **Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2018 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

## **Art. 5**

### **Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance**

1. Le parti concordano che le somme disponibili provenienti dalla parte residua del fondo stabile e la parte relativa al fondo variabile ai sensi dell'art. 67, commi 2 e 3 del contratto, siano destinate 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 possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al mantenimento dei livelli dei servizi erogati ed alla gestione dei nuovi carichi di lavoro assegnati ai Comuni e riportati nella scheda E.

## **Art. 6**

1. La correlazione tra il punteggio di valutazione e l'incentivo di produttività viene proposto sulla base dei moduli allegati B, C e D:

- sino a punti 59.99 nessun incentivo
- da punti 60 a 69.99: incentivo 20%
- da 70 a 79.99: incentivo 40%
- da 80 a 89.99: incentivo 60%
- da 90 a 100: incentivo 100%.

La procedura è la seguente:

- si divide il budget per il numero dei dipendenti;

- si ottiene quindi il premio medio.

I risparmi che si ottengono dalle minori erogazioni rispetto ai premi medi costituiscono la somma da destinare al premio di performance previsto dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018.

## **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. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:

Totale assegnato alle progressioni: per l'anno 2019 non viene destinata alcuna somma.

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

4. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

5. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art 71 comma 1, del d.l. 112/2008 come convertito nella legge n. 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anch'esse economie di bilancio.

6. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

7. Nell'allegato C sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

## **Art. 8**

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

1. Gli enti corrispondono un'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 valori.

2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- espletamento di attività esposta a rischio: euro 1.50 al giorno;
- espletamento di attività disagiata: euro 1.75 al giorno;
- espletamento di maneggio valori: euro 1,50 al giorno.

3. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 5,50 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e CONTINUATIVA, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/MANSIONI;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria.

5. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

6. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

8. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati: utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

9. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per integrità personale.

10. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze.

12. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

13. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di competenza Responsabile di Settore previo confronto con l'organismo di valutazione.

14. L'erogazione dell'indennità al personale, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze



15. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri (Euro 1,00 - Euro 10,00) come segue:

a) personale esposto a rischio €1.50 /giorno;

b) personale esposto a disagio € 1.75/giorno;

c) personale con funzioni di agente contabile:

c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 1000 compenso € 00/giorno

c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 1000 e 100000: compenso € 1.00/giorno;

c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 10000 compenso i€ 1.50 al giorno

16. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio.

17. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni tre mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

## **Art. 9**

### **Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, 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: l'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B - C- D (non titolari di posizione organizzativa);

b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

c) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Per l'anno 2019 viene stabilito in Euro 4.200,00.

2. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formulata nello schema organizzativo dell'Ente:

a.1 = Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;

a.3 =Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) Responsabilità gestionale, che comprende:

b. 1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;

b. 2 =Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;

b. 3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività.

c) Responsabilità professionale, che comprende:

c.1 = Responsabilità di processo;

c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

c. 3 =Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.

3. L'importo dell'indennità è determinato d'intesa fra il Segretario Comunale e il competente Funzionario PO applicando i criteri di cui sotto ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità. In caso di disaccordo provvede l'OIV.

4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

#### TABELLA

Per l'attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL)

<u>a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA</u>	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5
<u>b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE</u>	Max punti n. 15

1) Responsabilità procedimenti di spesa                      Puntì da 1 a 5

2) Responsabilità di coordinamento                      Puntì da 1 a 5

3) Responsabilità realizzazione piani di attività Puntì da 1 a 5

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE                      Max puntì n. 15

1) Responsabilità di processo                      Puntì da 1 a 5

2) Responsabilità di sistemi relazionali  
complessi                      Puntì da 1 a 5

3) Responsabilità concorso/supporto alle  
decisioni                      Puntì da 1 a 5

#### PUNTEGGI > INDENNITÀ

Da 41 a 45 Puntì = € 1250

Da 33 a 40 Puntì = € 750

Da 27 a 32 Puntì = € 500

Da 21 a 26 Puntì = € 375

Da 18 a 20 Puntì = € 200

Da 11 a 17 Puntì = € 100

5) L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

6) Indennità per specifiche responsabilità cat. B-C-D, non P.O., con qualifica di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe per un importo di Euro 300,00 (art.70 quinquies CCNL/2018).

#### **Art. 10**

**Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018).**

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e

particolari compensi dettati dal contratto.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;

la legge n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);

b) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale sono erogati sulla base delle disposizioni riportate nella delibera G.C. n. 44/2019;

c) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

## **Art. 11**

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

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

## **Art. 12**

### **Orario di lavoro e orario multi periodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)**

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

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

3. L'orario multi periodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

## **Art. 13**

### **Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)**

Il contratto 2019-2021 richiama l'art. 38 del CCNL 14.9.2000 per il quale in presenza di esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999 (180 ore) può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa. Le prestazioni relative ai progetti di performance svolte fuori orario non danno diritto a corresponsione compenso lavoro straordinario.

#### **Art. 14**

##### **Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)**

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

#### **Art. 15**

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

1. La retribuzione di posizione massima teorica è stabilita dal Comune in Euro 14.000,00 a seguito delle nuove pesature (scheda allegata A) previste dal CCNL.

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

#### **Art. 16**

##### **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 stabilita nell'importo massimo del 15% del totale dell'indennità di P.O. erogate ed 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..

2. 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 (F).

3. Le somme non utilizzate a seguito di valutazione inferiore al massimo costituiscono economie di bilancio.

4. Le somme non utilizzate in corso d'anno per vacanza totale o parziale di P.O. possono essere riutilizzate per incrementare in corso d'anno le risorse da destinare alla retribuzione di risultato.

### TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

#### **Art. 17**

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

Personale trasferito all'Unione di Comuni del Fossanese (G.C. n. 145 del 22/12/2017).

#### **Art. 18**

##### **Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)**

Personale trasferito all'Unione di Comuni del Fossanese (G.C. n. 145 del 22/12/2017).

#### **Art. 19**

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

1. una quota dei maggiori 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 ed al parere della corte dei Conti sez. riunite n. 5/2019 viene gestita dall'Unione di comuni del Fossanese e trasferita al comune di Bene Vagienna come da convenzione con la stessa.

#### **Art. 20**

##### **Disapplicazioni**

1. Dalla data di entrata in vigore del presente CCNL è definitivamente disapplicata la disciplina delle seguenti norme:

a) art. 4 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 CCNL del 22.1.2004.

2. La nuova disciplina sui fondi di cui al presente capo sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni.

#### TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

##### **Art. 21**

1. Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
  - gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3 comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59 comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
  - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma.
2. I relativi stanziamenti, pur se non formalmente presenti nel prospetto allegato, rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.
3. Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

#### TITOLO V – ALTRI TRATTAMENTI ACCESSORI

##### **Art. 22**

Spettano ai dipendenti compensi derivanti da specifiche sponsorizzazioni da parte di privati che verranno erogati al netto delle spese fisse sostenute dall'Ente e saranno evidenziati specificatamente nei provvedimenti di liquidazione della produttività.

#### **ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA**

##### **1) Requisito periodo minimo di anzianità**

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- 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) Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto (scheda C).

Ai fini dell'attribuzione del punteggio viene utilizzata:

a) media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.

Bene Vagienna, li \_\_\_\_\_

### **FIRME:**

**Il rappresentante della delegazione trattante di parte pubblica:**

**BURGIO Vito Mario**

\_\_\_\_\_

**Il rappresentante Sindacale:**

**GIORDANENGO Silvio**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_





## Città di Bene Vagienna

Provincia di Cuneo

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 67 e 68 del CCNL 21.05.2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019. – **Relazione illustrativa** –

Modulo 1 - Scheda 1.1 : Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione Contratto</b>		<b>27/12/2019</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2019</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<u>Parte Pubblica :</u> Burgio Dr. Vito Mario (Segretario Comunale) - Presidente <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione :</u> Tutte quelle firmatarie del contratto del 21.05.2018 <u>Firmatarie del contratto :</u> C.I.S.L.
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		1) Disposizioni generali: oggetto - campo di applicazione del contratto - durata 2) Risorse decentrate: criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse 3) Personale Polizia Locale: indennità di servizio – proventi violazioni C.d.S.; 4) Trattamenti accessori fissati per legge
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Si, in data 23/12/2019.</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? <hr/>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009 <b>Si, con deliberazione di Giunta Comunale n. 169 del 28/12/2018.</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 150/2009? <b>Si, allegato al piano triennale di prevenzione della corruzione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 22/01/2019.</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009? <b>Si per quanto di competenza.</b>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.lgs. n. 150/2009? <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009</b>

Eventuali osservazioni =====

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

- Titolo 1. Viene stabilito l'oggetto, il campo di applicazione del contratto e la durata dello stesso.  
Titolo 2. Si stabiliscono i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili, i criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance, le progressioni economiche, l'indennità condizioni di lavoro, l'indennità per specifiche responsabilità  
Titolo 3. Riguarda il personale della Polizia Locale  
Titolo 4. Trattamenti accessori fissati per legge

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui agli articoli 4, 5, 6, 7, 8, 9 del contratto, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo in Euro
Art. 17, comma 2, lett. a) – Produttività	17.464,49
Art. 17, comma 2, lett. b) – Progressioni economiche orizzontali (€ 46.724,33 consolidate + 1.619,46 previste in contrattazione 2018)	49.960,29
Art. 70 bis CCNL 21.05.2018 – Indennità condizioni di lavoro	1.170,00
Art. 70 quinquies CCNL 21.05.2018 – Specifiche responsabilità	4.200,00
Art. 70 quinquies CCNL 21.05.2018 – Altri compensi per specifiche responsabilità	600,00
Art. 70 septies CCNL 21.05.2018 disposizioni per il personale delle categorie A e B	145,26
Art. 113 D. Lgs. 50/2016 – Incentivi per funzioni tecniche	
Art. 33 CCNL 22.01.2004 – Indennità di comparto	8.033,76
Somme provenienti dal 2016	
Somme provenienti dall'anno precedente (2017)	
Somme rinviate all'anno successivo	
Totale	81.573,80

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.04.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto sostituisce tutte le disposizioni pattizie precedentemente intervenute che siano con esso incompatibili.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Destinati Euro 17.464,19 per produttività - Art. 17, comma 2, lett. a) che verranno distribuiti a seguito della valutazione raggiunta dai dipendenti, sulla base degli obiettivi assegnati con il “Piano della Performance e degli Obiettivi” approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 169 del 28/12/2018.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Non sono state fatte progressioni orizzontali.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

I risultati attesi sono quelli risultanti dalle schede di valutazione approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 169 del 28/12/2018 e a quelle allegate al contratto decentrato integrativo anno 2019.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Bene Vagienna, li 27/12/2019

Il Responsabile del Personale Dipendente  
BURGIO dott. Vito Mario

Il Responsabile del Servizio Economico-Finanziario  
BURGIO dott. Vito Mario

---



## Città di Bene Vagienna

Provincia di Cuneo

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 67 e 68 del CCNL 21.05.2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019. – **Relazione tecnico-finanziaria** –

### Modulo 1 – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Si premette che il fondo per l'anno 2019 è stato determinato con Determinazione area Amministrativa – Finanziaria – Telematica n. 23 del 28/02/2019 nelle risultanze che seguono.

Rilevato, ora, con riferimento alla costituzione del Fondo per l'anno 2019, che:

- le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2019 ammontano ad €. 78.585,32; a tale somma viene applicata la deduzione di €. 49.960,29 quali detrazioni per progressioni orizzontali consolidate e di €. 8.033,76 per indennità di comparto; per cui le risorse disponibili di parte stabile ammontano a complessivi €. 20.591,27.
- nella parte variabile del Fondo nella quale confluiscono risorse aventi caratteristiche di “eventualità” e “variabilità”, viene inserita la voce di cui al 2° comma art. 15 CCNL 01/04/1999 pari al 1,2% monte salari anno 1997 ed il relativo stanziamento per complessivi € 2.988,48.

Descrizione	Importo in Euro
Risorse stabili	78.585,32
Risorse variabili	2.988,48
Residui anni precedenti	
Totale	81.573,80

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

#### Risorse storiche consolidate

La parte “storica” del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in €. 40.065,27 (costituito ai sensi dell'art. 15 CCNL 01.04.1999 e art. 4 c.1 CCNL 05/10/2001).

### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo in Euro
Incremento 0,62% del monte salari anno 2001 CCNL 22.01.2004 art. 32 c. 1	2.189,14
Incremento 0,50% del monte salari anno 2001 CCNL 22.01.2004 art. 32 c. 2 e 3	1.765,43
Incremento 0,50% del monte salari anno 2003 – rapporto tra spesa personale ed entrate correnti non superiore al 39% (a valere per l'anno 2006) CCNL 09.05.2006 art. 4 c. 1	1.897,88
Incremento 0,60% del monte salari anno 2005 – rapporto tra spesa personale ed entrate correnti non superiore al 39% (a valere per l'anno 2008) CCNL 11.04.2008 art. 8 c. 2	2.388,93

### Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo in Euro
R.I.A. ed assegni ad personam del personale cessato CCNL 05.10.2001 art. 4 c. 2	1.833,58
Riacquisizione quote indennità di comparto relative al personale cessato dal servizio e non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni CCNL 22.01.2004 art. 33 c. 5	
Riacquisizione importi fruiti per progressioni economiche orizzontali relativi al personale cessato dal servizio o riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale CCNL 22.01.2004 art. 34 c. 4	
Riduzione fondo straordinario anno 2000 in misura pari al 3% CCNL 01/04/1999 art.14 c.4	62,41
DIFFERENZIALI - Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22/01/2004	26.489,88 + 644,80 relativi a CCNL 21/5/2018
Incremento Euro 83,20 per dipendenti in servizio al 31/12/2015 CCNL 21/05/2018 c.2 lett. A.	1.248,00

### Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione	Importo in Euro
Nuovi servizi o riorganizzazioni CCNL 01.04.1999 art. 15 c. 5	
Integrazione risorse economiche fino ad un massimo dell' 1,2% del monte salari anno 1997 CCNL 01.04.1999 art. 15 c. 2 (*)	2.988,48

(\*) CCNL 01.04.1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino all' 1,2% del monte salari 1997) :

Il monte salari 1997 ammontava ad €. 249.040, per una possibilità di incremento massima di €. 2.988,48 (1,2%).

### Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo in Euro
Trasferimento personale ATA	
CCNL 31.03.1999 articolo 7	
CCNL 01.04.1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	
Totale riduzioni	

### Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo in Euro
Risorse stabili	78.585,32
Risorse variabili	2.988,48
Residui anni precedenti	
Totale	81.573,80

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### Modulo 2 - 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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali €. 57.994,05 relative a:

Descrizione	Importo in Euro
Indennità di comparto	8.033,76
Progressioni orizzontali già perfezionate	49.960,29
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	Comune senza dirigenti
Altro	
Totale	57.994,05

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

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

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi €. 23.579,75 così suddivise:

Descrizione	Importo in Euro
Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018)	1170
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies CCNL 21.05.2018)	4.200
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies CCNL 21.05.2018)	600
Indennità specifica responsabilità (art.70 septies CCNL 21.05.2018)	145,26
Performance organizzativa e individuale (art. 67 c.2 lett. a) e b) CCNL 21.05.2018)	17.464,49
Incentivi per funzioni tecniche Art. 113, D. Lgs. 50/2016	
Produttività di cui all'articolo 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999	
Altro (Progressione Economica Orizzontale)	0
Totale	23.579,75

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

La differenza tra il fondo disponibile (€. \_\_\_\_\_) e quello destinato (€. \_\_\_\_\_), pari ad €. \_\_\_\_\_, sarà utilizzata per le contrattazioni decentrate integrative successive, secondo le vigenti disposizioni di legge.

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

Descrizione	Importo in Euro
Somme non regolate dal contratto	57.994,05
Somme regolate dal contratto	23.579,75
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	81.573,80

#### Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili, al lordo delle somme già utilizzate per P.E.O e per indennità di comparto, ammontano ad €. 78.585,32. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali)

ammontano ad €. 57.994,05. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

**b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;**

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL.

Gli incentivi economici legati alla produttività verranno liquidati sulla base della valutazione ottenuta da ciascun dipendente in relazione agli obiettivi previsti con l'approvazione del Piano della Performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 169 del 28/12/2018.

**c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)**

Non sono state fatte progressioni orizzontali nell'anno 2019.

Modulo 3 - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato Anno 2018

**ENTE**

<b>COSTITUZIONE FONDO</b>		<b>Anno 2019</b>	
<b>Lettera a) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>			<b>consolidato</b>
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. b) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno)		<b>€ 578,43</b>	
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. c) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità)			
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. d) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per la qualità della prestazione individuale)		<b>€ 8.098,04</b>	
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. e) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi)		<b>€ 24.872,18</b>	
Quota parte delle risorse di cui alla lett. a) dell'art. 31, c. 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII e VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati			
<b>Lettera b) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>			<b>consolidato</b>
Risorse aggiuntive (0,5+2,5% del monte salari 1993, esclusa la quota relativa ai dirigenti ed al netto dei contributi a carico dell'Amministrazione) destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 06.07.1995			
Risorse aggiuntive (ulteriore incremento del 0,65% del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1995) destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996			
<b>Lettera c) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>			



Risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risultino un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dall'applicazione del CCNL		
<b>Lettera d) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>		<i>variabile</i>
Le somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997		
<b>Lettera e) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>		<i>variabile</i>
Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, c.57 e seguenti della L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni		
<b>Lettera f) primo comma art 15 CCNL 1/4/99</b>		<i>consolidato</i>
I risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, c. 3 del D.Lgs 29/1993, ovvero i risparmi derivanti dalla cessazione della corresponsione di trattamenti economici erogati a dipendenti a seguito di leggi, regolamenti o atti amministrativi, ma non dovuti in quanto non previsti contrattualmente		
<b>Lettera g) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>		
L'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1995	€ <b>1.776,90</b>	
<b>Lettera h) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>		
Risorse destinate alla corresponsione della indennità di £ 1.500.000 di cui all'art.37, e. 4 del CCNL del 6.7.1995 (indennità di direzione e di Staff al personale della ex VIII qualifica)		
<b>Lettera j) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>		<i>consolidato</i>
Importo pari al 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31 dicembre 1999 ed a valere per l'anno successivo	€ <b>1.295,01</b>	
<b>Lettera k) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>		<i>variabile</i>
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17		
<b>Lettera l) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>		<i>consolidato</i>
Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega delle funzioni		
<b>Lettera m) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>		<i>variabile</i>
I risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 CCNL 1/4/99		
<b>Secondo comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>		<i>riabilita</i>

Eventuale integrazione, da stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa e compatibilmente con una adeguata capacità di spesa prevista in bilancio, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo delle singole voci di cui sopra, fino ad un massimo dell' <b>1,2%</b> del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997.	€ <b>2.988,48</b>	
<b>Quarto comma art. 15 CCNL 1/4/99</b> Gli importi previsti dal c. 1, lett. b), e) e dal c. 2 possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità		<i>variabile</i>
<b>Quinto comma art. 15 CCNL 1/4/99</b> Attuazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione che comportino un incremento stabile della dotazione organica		<i>consolidato</i>
<b>Quinto comma art. 15 CCNL 1/4/99</b> Effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche		<i>variabile</i>
<b>ART 4 ccnl 5.10.01 comma 1</b> Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all' <b>1,1 %</b> del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ <b>3.444,71</b>	<i>consolidato</i>
<b>ART 4 ccnl 5.10.01 comma 2</b> Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000	€ <b>1.833,58</b>	<i>consolidato</i>
<b>ART 14 c.4 CCNL 1/4/99</b> Riduzione del Fondo straordinari anno 2000 in misura pari al 3%	€ <b>62,41</b>	<i>consolidato</i>
<b>ART 32 c1. ccnl 22.01.04</b> Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.	€ <b>2.189,14</b>	<i>consolidato</i>
<b>ART 32 c2. ccnl 22.01.04</b>		

<p>Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo. <b>Enti locali: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti;</b></p>	<p>€ <b>1.765,43</b></p>	
<p><b>Art.4 CCNL 9/5/2006</b></p>		
<p>incremento 0,5% monte salari 2003 (0,5% monte salari 2003 ove il rapporto tra spese del personale e entrate correnti sia inferiore al 39%)</p>	<p>€ <b>1.897,88</b></p>	consolidato
<p><b>Art.4 CCNL 9/5/2006</b></p>		
<p>incremento 0,3% monte salari 2003 (0,3% monte salari 2003 nel caso il rapporto tra spesa del personale e entrate correnti sia compresa tra il 25 e il 32%; dal 0,3 al 0,7 se il rapporto è inferiore al 25%)</p>		variabile
<p>Art.32 c.7 CCNL 22/1/2004 (0,20% monte salari 2001)</p>		consolidato
<p><b>art.8 CCNL 11/4/2008 c.2</b></p>		
<p>incremento 06% monte salari 2005</p>	<p>€ <b>2.388,93</b></p>	consolidato
<p><b>DIFFERENZIALI</b></p>		
<p>CCNL 5/10/2001</p>	<p>€ <b>315,52</b></p>	
<p>CCNL 5/10/2001 per 2002</p>	<p>€ <b>315,52</b></p>	
<p>CCNL 5/10/2001 per 2003</p>	<p>€ <b>315,52</b></p>	
<p>CCNL 22/1/2004</p>	<p>€ <b>773,38</b></p>	
<p>CCNL 22/1/2004 per 2005</p>	<p>€ <b>773,38</b></p>	
<p>CCNL 9/5/2006</p>	<p>€ <b>1.161,43</b></p>	
<p>CCNL 9/5/2006 per 2007</p>	<p>€ <b>1.161,43</b></p>	
<p>CCNL 11/4/2008</p>	<p>€ <b>1.732,13</b></p>	
<p>CCNL 31/7/2009</p>	<p>€ <b>2.215,73</b></p>	
<p>CCNL 31/7/2009 per 2010</p>	<p>€ <b>2.215,73</b></p>	
<p>CCNL 31/7/2009 per 2011</p>	<p>€ <b>2.215,73</b></p>	
<p>CCNL 31/7/2009 per 2012</p>	<p>€ <b>2.215,73</b></p>	
<p>CCNL 31/7/2009 per 2013</p>	<p>€ <b>2.215,73</b></p>	

CCNL 31/7/2009 per 2014	€ 2.215,73	
CCNL 31/7/2009 per 2015	€ 2.215,73	
CCNL 31/7/2009 per 2016	€ 2.215,73	
CCNL 31/7/2009 per 2017	€ 2.215,73	
CCNL 21/5/2018	€ 644,80	
<b>art.67 CCNL 21/05/2018 c. 2 lett. A.</b>		consolidato
incremento euro 83,20 per dipendenti in servizio 31/12/2015	€ 1.248,00	
<b>art.8 CCNL 11/4/2008 c.3</b>		variabile
incremento 03% - 09% monte salari 2005		
<b>ART.4 CCNL 31/7/2009</b>		
incremento pari 1% monte salari 2007		
incremento pari a 1,5% monte salari 2007		variabile
<b>art.17 c.5 CCNL 1/4/1999</b>		
residui anni precedenti		
<b>Totale Risorse Stabili</b>	€ 78.585,32	
<b>deduzioni varie</b>		
<b>Totale Risorse stabili</b>		
<b>Risorse Variabili</b>	€ 2.988,48	
<b>Totale risorse variabili</b>	€ 2.988,48	
<b>Totale Risorse Disponibili</b>	€ 81.573,80	

## ENTE

<b>COSTITUZIONE FONDO</b>		<b>Anno</b>	<b>2018</b>	
<b>Lettera a) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>				<b>consolidato</b>
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. b) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno)		€	<b>578,43</b>	
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. c) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità)				
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. d) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per la qualità della prestazione individuale)		€	<b>8.098,04</b>	
Importo di cui all'art. 31, c. 2 lett. e) del CCNL 06.07.1995 - fondo previsto per il 1998 (Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi)		€	<b>24.872,18</b>	
Quota parte delle risorse di cui alla lett. a) dell'art. 31, c. 2, già destinate al personale delle ex qualifiche VII e VIII che risulti incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative calcolata in proporzione al numero dei dipendenti interessati				
<b>Lettera b) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>				<b>consolidato</b>
Risorse aggiuntive (0,5+2,5% del monte salari 1993, esclusa la quota relativa ai dirigenti ed al netto dei contributi a carico dell'Amministrazione) destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 06.07.1995				
Risorse aggiuntive (ulteriore incremento del 0,65% del monte salari annuo calcolato con riferimento all'anno 1995) destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996				
<b>Lettera c) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>				<b>consolidato</b>
Risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 secondo la disciplina dell'art. 32 del CCNL del 6.7.1995 e dell'art. 3 del CCNL del 16.7.1996, qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dall'applicazione del CCNL				
<b>Lettera d) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>				<b>variabile</b>
Le somme derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, secondo la disciplina dettata dall'art. 43 della Legge 449/1997				
<b>Lettera e) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>				<b>variabile</b>
Le economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ai sensi e nei limiti dell'art. 1, c.57 e seguenti della L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni				
<b>Lettera f) primo comma art 15 CCNL 1/4/99</b>				<b>consolidato</b>
I risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dell'art. 2, c. 3 del D.Lgs 29/1993, ovvero i risparmi derivanti dalla cessazione della corresponsione di trattamenti economici erogati a dipendenti a seguito di leggi, regolamenti o atti amministrativi, ma non dovuti in quanto non previsti contrattualmente				

<b>Lettera g) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>		
L'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16.7.1995	€ <b>1.776,90</b>	
<b>Lettera h) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>		
Risorse destinate alla corresponsione della indennità di £ 1.500.000 di cui all'art.37, e. 4 del CCNL del 6.7.1995 (indennità di direzione e di Staff al personale della ex VIII qualifica)		
<b>Lettera j) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>		
Importo pari al 0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31 dicembre 1999 ed a valere per l'anno successivo	€ <b>1.295,01</b>	
<b>Lettera k) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>		<i>variabile</i>
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17		
<b>Lettera l) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>		<i>consolidato</i>
Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega delle funzioni		
<b>Lettera m) primo comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>		<i>variabile</i>
I risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 CCNL 1/4/99		
<b>Secondo comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>		<i>variabile</i>
Eventuale integrazione, da stabilire in sede di contrattazione decentrata integrativa e compatibilmente con una adeguata capacità di spesa prevista in bilancio, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo delle singole voci di cui sopra, fino ad un massimo dell' <b>1,2%</b> del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997.	€ <b>2.988,48</b>	
<b>Quarto comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>		<i>variabile</i>
Gli importi previsti dal c. 1, lett. b), e) e dal c. 2 possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità		
<b>Quinto comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>		<i>consolidato</i>
Attuazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione che comportino un incremento stabile della dotazione organica		
<b>Quinto comma art. 15 CCNL 1/4/99</b>		<i>ria bil</i>

Effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche		
<b>ART 4 ccnl 5.10.01 comma 1</b>		
Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all' <b>1,1 %</b> del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ <b>3.444,71</b>	consolidato
<b>ART 4 ccnl 5.10.01 comma 2</b>		
Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000	€ <b>1.833,58</b>	consolidato
<b>ART 14 c.4 CCNL 1/4/99</b>		
Riduzione del Fondo straordinari anno 2000 in misura pari al 3%	€ <b>62,41</b>	consolidato
<b>ART 32 c1. ccnl 22.01.04</b>		
Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.	€ <b>2.189,14</b>	consolidato
<b>ART 32 c2. ccnl 22.01.04</b>		
Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo. <b>Enti locali: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti;</b>	€ <b>1.765,43</b>	
<b>Art.4 CCNL 9/5/2006</b>		
incremento 0,5% monte salari 2003 (0,5% monte salari 2003 ove il rapporto tra spese del personale e entrate correnti sia inferiore al 39%)	€ <b>1.897,88</b>	consolidato
<b>Art.4 CCNL 9/5/2006</b>		
incremento 0,3% monte salari 2003 (0,3% monte salari 2003 nel caso il rapporto tra spesa del personale e entrate correnti sia compresa tra il 25 e il 32%; dal 0,3 al 0,7 se il rapporto è inferiore al 25%)		variabile
Art.32 c.7 CCNL 22/1/2004 (0,20% monte salari 2001)		consolidato
<b>art.8 CCNL 11/4/2008 c.2</b>		
incremento 06% monte salari 2005	€ <b>2.388,93</b>	consolidato
<b>DIFFERENZIALI</b>		

CCNL 5/10/2001	€ 315,52	
CCNL 5/10/2001 per 2002	€ 315,52	
CCNL 5/10/2001 per 2003	€ 315,52	
CCNL 22/1/2004	€ 773,38	
CCNL 22/1/2004 per 2005	€ 773,38	
CCNL 9/5/2006	€ 1.161,43	
CCNL 9/5/2006 per 2007	€ 1.161,43	
CCNL 11/4/2008	€ 1.732,13	
CCNL 31/7/2009	€ 2.215,73	
CCNL 31/7/2009 per 2010	€ 2.215,73	
CCNL 31/7/2009 per 2011	€ 2.215,73	
CCNL 31/7/2009 per 2012	€ 2.215,73	
CCNL 31/7/2009 per 2013	€ 2.215,73	
CCNL 31/7/2009 per 2014	€ 2.215,73	
CCNL 31/7/2009 per 2015	€ 2.215,73	
CCNL 31/7/2009 per 2016	€ 2.215,73	
CCNL 31/7/2009 per 2017	€ 2.215,73	
CCNL 21/5/2018	€ 644,80	
<b>art.8 CCNL 11/4/2008 c.3</b>		
incremento 03% - 09% monte salari 2005		
<b>ART.4 CCNL 31/7/2009</b>		
incremento pari 1% monte salari 2007		
incremento pari a 1,5% monte salari 2007		
<b>art.17 c.5 CCNL 1/4/1999</b>		
residui anni precedenti		
<b>Totale Risorse Stabili</b>	€ 77.337,32	
<b>deduzioni varie</b>		

variabile

variabile



<b>Totale Risorse stabili</b>		
<b>Risorse Variabili</b>	€	<b>2.988,48</b>
<b>Totale risorse variabili</b>	€	<b>2.988,48</b>
<b>Totale Risorse Disponibili</b>	€	<b>80.325,80</b>

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato Anno 2018

Descrizione	Anno 2018	Anno 2019
<b>Programma di utilizzo del fondo</b>		
<b><i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i></b>		
Indennità di comparto	7.915,80	8.033,76
Art. 17, comma 2, lett. b) P.E.O. in godimento	46.724,33	49.960,29
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa		
Altro		
<b><i>Totale destinazioni non regolate</i></b>	<b>54.640,13</b>	<b>57.994,05</b>
<b><i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i></b>		
Indennità di turno		
Indennità di rischio		
Indennità di disagio		
Indennità specifica uffici di stato civile		
Indennità specifiche cat. A e B		
Indennità specifica		
Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.05.2018)	1.080	1.170
Inden.tà specifiche resp.tà (art. 70 quinquies CCNL 21.05.18)	4.200	4.200
Inden.tà specifiche resp.tà (art. 70 quinquies CCNL 21.05.18)	600	600
Inden.tà specifica resp.tà (art. 70 septies CCNL 21.05.2018)	129,12	145,26
Incentivi per funzioni tecniche - Art. 113, D. Lgs. 50/2016		
Produttività di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 01.04.1999		
Performance organizzativa e individuale (art. 67 c.2 lett. a) e b) CCNL 21.05.2018	18.057,09	17.464,49
Altri istituti non compresi ta i precedenti		
Progressioni orizzontali	1.619,46	
<b><i>Totale destinazioni regolate</i></b>	<b>25.685,67</b>	<b>23.579,75</b>
<b><i>Destinazioni ancora da regolare</i></b>		
Economie per anno successivo		
Produttività non erogata per differenza		
<b><i>Totale Destinazioni ancora da regolare</i></b>		
<b><i>Destinazione Fondo sottoposto a certificazione</i></b>	<b>80.325,80</b>	<b>81.573,80</b>
Non regolate dal decentrato		
Regolate dal decentrato		
Ancora da regolare		
<b><i>Totale</i></b>	<b>*80.325,80</b>	<b>*81.573,80</b>

\*La differenza fra il 2019 e il 2018 è generata dall'utilizzo della nuova voce di parte fissa di cui a art.67 CCNL 21/05/2018 c..2 lett. A.

Modulo 4 - 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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate alla missione 01 programma 11 tit. 1 macro aggregato 101 cod. 01.11.1.101 cap. pro. 780/10/1 e alle missioni e programmi del tit. 1 macro aggregato 101 relativi ai compensi dei singoli dipendenti, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

La spesa del fondo è impegnata alla missione 01 programma 11 tit. 1 macro aggregato 101 cod. 01.11.1.101 cap. pro. 780/10/1 e alle missioni e programmi del tit. 1 macro aggregato 101 relativi ai compensi dei singoli dipendenti del bilancio 2019/2021 che offre sufficiente disponibilità.

Bene Vagienna, li 27/12/2019

Il Responsabile del Personale Dipendente  
BURGIO dott. Vito Mario

Il Responsabile del Servizio Economico-Finanziario  
BURGIO dott. Vito Mario

---