



COMUNE di ALAGNA
Provincia di Pavia

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI ALAGNA
PER IL TRIENNIO 2019 – 2021



IA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

In data 19/6/2019 alle ore 13,00, presso la sede municipale del Comune di Alagna, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la Delegazione di parte pubblica, nella persona:
 - Porta Dr.ssa Maria Lucia Segretario Comunale – Presidente
 - Scevola Dott. Fabio Delegazione Trattante di parte pubblica
 - Petullo Arch. Antonio Delegazione Trattante di parte pubblica
 - Noè Dr.ssa Stefania Delegazione Trattante di parte pubblica
 - Arcolin Dr.ssa Annalisa Delegazione Trattante di parte pubblica
 - Viola Dott. Carlo Andrea Delegazione Trattante di parte pubblica

- le seguenti OO.SS.:
 - Cassinari Antonio CISL FPS

- le RSU del Comune di Alagna.
 - Volpi Angelo R.S.U. CISL

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto il *Contratto Collettivo Decentrato Integrativo* per il personale non dirigente per il triennio 2019/2021, la cui ipotesi definitiva ha ottenuto il parere favorevole dell'Organo di Revisione Economico Finanziaria del Comune, espresso in data 24.5.2019.



The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. In the center, there is a circular official stamp of the Comune di Alagna, with the text 'COMUNE DI ALAGNA' and '(P.T.O. P.A.T.)' around a central emblem. To the right, there are two more signatures, one of which is crossed out with a large 'X'.

INDICE

<i>Premessa: Quadro normativo e contrattuale</i>	<i>pag. 4</i>
<i>Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</i>	<i>pag. 5</i>
<i>Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto</i>	<i>pag. 5</i>
<i>Art. 3 - Materie oggetto di contrattazione decentrata</i>	<i>pag. 5</i>
<i>Art. 4 - Costituzione delle risorse decentrate</i>	<i>pag. 6</i>
<i>Art. 5 - Criteri per attribuzione dei premi correlati alla performance e monitoraggio della performance</i>	<i>pag. 7</i>
<i>Art. 6 - Criteri per le progressioni economiche</i>	<i>pag. 11</i>
<i>Art. 7 - Criteri per l'indennità per specifiche responsabilità</i>	<i>pag. 11</i>
<i>Art. 8 - Criteri per l'indennità di specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2)</i>	<i>pag. 11</i>
<i>Art. 9 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro</i>	<i>pag. 12</i>
<i>Art. 10 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità di turno</i>	<i>pag. 12</i>
<i>Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dell'indennità di reperibilità</i>	<i>pag. 13</i>
<i>Art. 12 - Criteri per la determinazione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche</i>	<i>pag. 13</i>
<i>Art. 13 - Criteri per l'erogazione di compensi previsti da altre disposizioni di legge</i>	<i>pag. 14</i>
<i>Art. 14 - Criteri per l'erogazione di compensi per il potenziamento degli uffici preposti alla gestione delle entrate</i>	<i>pag. 14</i>
<i>Art. 15 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa</i>	<i>pag. 15</i>
<i>Art. 16 - Welfare integrativo</i>	<i>pag. 15</i>
<i>Art. 17 - Norma transitoria</i>	<i>pag. 16</i>
<i>Allegati</i>	<i>pag. 17</i>



Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials like '31' and 'elet'.

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI ALAGNA
PER IL TRIENNIO 2019 – 2021**

**Premessa:
Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato.

Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/3/1999, 1/4/1999, 14/9/2000, 22/1/2004, 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009, 21/5/2018.

- D.Lgs. n. 165/2001 "*Testo Unico sul Pubblico Impiego*" (e successive modificazioni ed integrazioni), in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

- D.Lgs. n. 150/2009 "*Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*" (e successive modificazioni ed integrazioni), in particolare artt. 16, 23 e 31;

- D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 "*Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica*", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;

- D.Lgs. n. 141/2011 "*Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4/3/2009, n. 15*" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;

- *Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi*, adeguato alla Riforma di cui al D.Lgs. 150/2009 con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 31/1/2011, per l'adozione del *sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Alagna*;

- Legge 124/2015 recante "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";

- D.Lgs. 25.5.2017, n. 74, recante "*Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015*", riguarda più in particolare la valutazione della performance dei lavoratori pubblici;

- D.Lgs. 25.5.2017, n. 75, apporta "*Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*";

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della *performance* individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. n. 141/2011).



The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. In the center, there is a circular official stamp of the Municipality of Alagna, with the text "COMUNE DI ALAGNA" and "(Prov. ...)" visible. To the right, there is a signature that appears to be "Prof." followed by a name.

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi degli artt. 7 ed 8 del CCNL del 21/5/2018, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, - con contratto di formazione o di somministrazione a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dall'1/1/2019, ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/5/2018.
3. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dell'utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività come previsto dalle Leggi e dai CCNL vigenti.
4. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.

Art. 2

Verifiche dell'attuazione del contratto

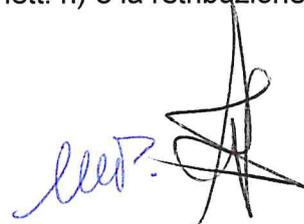
1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica.

Art. 3

Materie oggetto di contrattazione decentrata

Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate (Art. 7 del CCNL 21/5/2018):

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques, comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare* integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;



- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21/5/2018 in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 4 **Costituzione delle risorse decentrate**

1. Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dall'art. 67 del CCNL 21/5/2018. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario – Entrate Tributarie, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di progressioni orizzontali e indennità di comparto.

2. Il "Fondo risorse decentrate" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2019, come certificate dall'Organo di Revisione dell'Ente. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001. L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.



Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature and several smaller ones, positioned below the text.

3. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni *ad personam* non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione di anno.

4. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile con importi variabili di anno in anno:

a) dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL dell'1/4/1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001;

b) dalle 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;

c) dalla componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21/5/2018, per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel Piano della *performance* o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c);

d) in sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione della componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21/5/2018, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997.

Art. 5

Criteria per attribuzione dei premi correlati alla performance e monitoraggio della performance

1. Il ciclo di gestione della performance di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 150/2009 (e successive modificazioni ed integrazioni) prevede:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

2. Nello specifico, il *Comune di Alagna* sviluppa in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente *ciclo di gestione della performance*:

a) *definizione e assegnazione degli obiettivi*, conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'art. 5 del D.Lgs. 150/2009 (e ss.mm.ii.), attraverso il Piano Esecutivo di Gestione (*P.E.G.*), approvato dall'Organo Esecutivo sulla base di quanto contenuto in atti fondamentali adottati dal Consiglio Comunale (Bilancio di Previsione, Documento Unico di Programmazione, Programmazione Triennale delle Opere Pubbliche, Programmazione biennale di acquisizione di acquisti e forniture, Programmazione di azioni per la promozione di pari opportunità, ecc.);

b) *identificazione delle risorse collegate ai singoli obiettivi* in due specifiche modalità:

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a circular official stamp of the Comune di Alagna, with the text 'COMUNE DI ALAGNA' and 'PROV. PARMA' visible. To the right of the stamp are several more signatures, some of which are more stylized and overlapping.

- Documento Unico di Programmazione: analisi dei programmi e dei progetti con particolare attenzione alle fonti di finanziamento;
- Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.): assegnazione delle risorse ai Responsabili dei Servizi per la piena operatività gestionale;

c) *monitoraggio in corso di esercizio* attraverso i seguenti momenti specifici:

- 31 luglio di ciascun anno: nell'ambito della deliberazione che verifica lo stato di attuazione dei programmi, attraverso appositi report e analisi da parte dei Responsabili dei Servizi di concerto con il competente Organo Esecutivo;
- 31 luglio di ciascun anno: nell'ambito della deliberazione di assestamento generale al bilancio dell'esercizio in corso;

d) *misurazione e valutazione della performance*:

- **organizzativa**:

attraverso il controllo di gestione effettuato da parte del *Nucleo di Valutazione*, di norma entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, mediante compilazione da parte dello stesso di apposito prospetto allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 10.3.2011;

- **individuale**:

- in riferimento ai Responsabili dei Servizi tramite il *Nucleo di Valutazione* del Comune di Garlasco (in convenzione), mediante attribuzione del valore delle Posizioni Organizzative;
- riferita ai dipendenti tramite valutazione individuale su base annuale, mediante apposite schede recanti specifici criteri, di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 10.3.2011;
- riferita ai dipendenti tramite attribuzione di *budget aggiuntivi* per realizzazione obiettivi ex art. 15, comma 5, del C.C.N.L. 1.4.1999;
- riferita ai dipendenti tramite i Responsabili dei Servizi mediante monitoraggio di specifici obiettivi da effettuarsi durante le fasi di svolgimento dei piani;

e) *utilizzo dei sistemi premianti*:

- in riferimento ai Responsabili dei Servizi tramite il *Nucleo di Valutazione* del Comune di Garlasco (in convenzione), mediante valutazione finale degli obiettivi assegnati, del comportamento organizzativo e della propositività;
- riferita ai dipendenti tramite i Responsabili dei Servizi mediante monitoraggio di specifici obiettivi da effettuarsi a conclusione dei piani;
- riferita ai dipendenti tramite i Responsabili dei Servizi mediante monitoraggio di obiettivi ex art. 15, comma 5, del C.C.N.L. 1.4.1999 da effettuarsi a conclusione dei piani;
- riferita ai dipendenti tramite i Responsabili dei Servizi mediante valutazione dei risultati conseguiti, della qualità della prestazione professionale resa, dell'impegno profuso e dell'esperienza acquisita (sulla base dei criteri di valutazione contenuti nelle schede allegate alla deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 10.3.2011);
- si stabilisce concordemente di applicare, con decorrenza dall'1.1.2019, il criterio di cui all'art. 69 del CCNL 21/5/2018, il quale, introducendo un sistema di differenziazione dei premi prevedendo due fasce di merito (in sostituzione delle tre previste dal D. Lgs. 150/2009), testualmente recita:

"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".*

Le parti concordano di rispettare quanto previsto dall'art. 69 nella distribuzione del premio di merito.

f) *Rendicontazione dei risultati:*

L'attività viene riassunta nella relazione al rendiconto della gestione da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo.

In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

La fase del rendiconto e la relativa relazione vengono pubblicate, così come ogni fase del ciclo di gestione della performance sul sito internet dell'Ente.

3. Ogni fase del Ciclo di gestione della Performance viene inserita nel sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

4. Sono essenziali e legittimanti le seguenti condizioni al fine dell'attribuzione di premi correlati alla *performance* organizzativa:

- *più risorse per il Fondo in cambio di maggiori servizi.* Gli Enti possono "investire sull'organizzazione". Come in ogni investimento, deve esserci un "ritorno" delle risorse investite. Nel caso specifico, questo "ritorno dell'investimento" è un innalzamento (oggettivo e documentato) della qualità o quantità dei servizi prestati dall'Ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna. Occorre, in altre parole, che l'investimento sull'organizzazione sia realizzato in funzione di un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, concreto, tangibile e verificabile (maggiore remunerazione in cambio di maggiori servizi e utilità per l'utenza). Prima di pensare a incrementi del Fondo, è necessario pertanto identificare i servizi che l'Ente pensa di poter migliorare, attraverso la leva incentivante delle "maggiori risorse decentrate", nonché i percorsi e le misure organizzative attraverso le quali intervenire;
- *non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati.* L'innalzamento quali-quantitativo dei servizi deve essere tangibile e concreto. Occorre precisare, concretamente, quale fatto "verificabile e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento" è il segno tangibile del miglioramento quali-quantitativo del servizio;
- *risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza.* Per poter dire (a consuntivo) che c'è stato, oggettivamente, un innalzamento quali-quantitativo del servizio, è necessario poter disporre di adeguati sistemi di verifica e controllo. Innanzitutto, occorre definire uno *standard* di miglioramento. Lo *standard* è il termine di paragone che consente di apprezzare la bontà di un risultato;
- *risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno.* Non tutti i risultati dell'Ente possono dare luogo all'incremento delle risorse decentrate di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1998/2001 e ss.mm.ii.. Devono essere, anzitutto, risultati importanti, ad alta visibilità esterna o interna. L'ottenimento di tali risultati non deve essere scontato, ma deve presentare apprezzabili margini di incertezza. Se i risultati fossero scontati, verrebbe meno l'esigenza di incentivare, con ulteriori risorse, il loro conseguimento. Il personale interno deve avere un ruolo importante nel loro conseguimento. Devono cioè essere risultati che si possono ottenere grazie ad un maggiore impegno delle persone e a maggiore disponibilità a farsi carico di situazioni innovative. Viceversa, risultati ottenuti senza un apporto rilevante del personale interno già in servizio (per esempio: con il ricorso a società esterne, a consulenze, a nuove assunzioni ovvero



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the right with the number '9' written below it.

con il prevalente concorso di nuova strumentazione tecnica) non rientrano certamente tra quelli incentivabili con ulteriori risorse;

- *risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al Contratto Decentrato.* La quantificazione delle risorse deve essere effettuata con criteri trasparenti (cioè esplicitati nella Relazione tecnico-finanziaria) e ragionevoli (cioè basati su un percorso logico e sufficientemente argomentato). È necessario, innanzitutto, che le somme messe a disposizione siano correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone, calcolando, se possibile, il valore di tali prestazioni aggiuntive. È ipotizzabile anche che le misure dell'incremento siano variabili in funzione dell'entità dei risultati ottenuti: si potrebbero, ad esempio, graduare le risorse in relazione alla percentuale di conseguimento dell'obiettivo;
- *risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati.* È evidente che se le risorse sono strettamente correlate a risultati ipotizzati per il futuro, non è possibile renderle disponibili prima di aver accertato l'effettivo conseguimento degli stessi. La condizione consiste precisamente nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno.

5. L'ARAN, altresì, con nota prot. n. 19932 del 18.6.2015, in risposta ad un quesito formulato da un Comune, ha espresso un parere in cui sono declinate le corrette modalità di individuazione delle risorse aggiuntive variabili in applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 e ss.mm.ii. e così meglio sintetizzate:

- possono avvalersi della facoltà di incrementare le risorse variabili solo le Amministrazioni che abbiano rispettato tutti i vincoli delle vigenti norme di finanza pubblica concernenti il patto di stabilità e gli altri strumenti di contenimento della spesa di personale, sempre nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, oltre che nel rispetto della propria capacità di spesa;
- l'incremento deve essere comunque correlato ad uno o più obiettivi di miglioramento della *performance* organizzativa o di attivazione di nuovi processi relativi ad uno o più servizi individuati dall'Ente nel Piano della *performance* o in analoghi strumenti di pianificazione della gestione;
- le risorse aggiuntive devono essere previste negli strumenti di programmazione e di bilancio dell'Ente, sulla base della decisione assunta dall'Organo amministrativo di vertice competente secondo i rispettivi ordinamenti e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge;
- le risorse sono rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di *performance* organizzativa ai quali l'incremento è stato correlato, come risultante dalla Relazione sulla *performance* o da altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'Ente;
- le risorse aggiuntive variabili dell'art. 15, comma 5 del CCNL 1.4.1999 (e ss.mm.ii.) non possono essere, automaticamente e direttamente, confermate e stabilizzate negli anni successivi, in mancanza di requisiti legittimanti. Quanto sopra detto non vale, tuttavia, ad escludere che gli obiettivi di *performance* organizzativa, individuati per giustificare l'incremento, possano essere anche "obiettivi di mantenimento" di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente, fermo restando, in ogni caso, il rispetto delle condizioni sopra evidenziate con particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo di mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'Ente;
- le risorse derivate dall'incremento, essendo di natura variabile, anche nel caso del reiterarsi di "obiettivi di mantenimento" non possono comunque essere destinate al finanziamento di istituti del trattamento accessorio di carattere stabile.



Per quanto concerne la metodologia di valutazione del personale dipendente, le parti concordano il mantenimento e la conferma di quella attualmente in vigore presso l'Ente, in quanto sostanzialmente adeguata anche alle novità ordinamentali recentemente intervenute.

Art. 6

Criteri per le progressioni economiche

Ai sensi del CCNL del 21/5/2018, triennio 2016-2018, art. 16, comma 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.

Le progressioni economiche sono attribuite in base alle risultanze della valutazione della *performance* individuale nel 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.

Nel rispetto di quanto disciplinato dal comma 2 del sopra citato art. 16 del CCNL 21/5/2018, l'Amministrazione riconosce, per l'anno 2018, la progressione economica ad una quota limitata di dipendenti (pari al 50% del personale in servizio), considerando prioritariamente l'ultima progressione beneficiata, utilizzando come criteri selettivi le schede di valutazione in vigore che dovranno apportare una valutazione positiva corrispondente ad un punteggio pari ad almeno 80 punti su 100 relativamente al triennio precedente.

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 del CCNL 21/5/2018.

Nell'ambito del CCDI 2018/2020, le parti avevano convenuto che le progressioni economiche orizzontali conseguite in corso d'anno si sarebbero effettuate con decorrenza dal 1° giugno 2018, mentre quelle inerenti il rimanente 50% del personale avranno decorrenza dal 1° gennaio 2019. Le parti convengono che tale disposizione sia ribadita con il presente accordo.

Art. 7

Criteri per l'indennità per specifiche responsabilità

L'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/5/2018 prevede la possibilità di compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa, ai sensi dell'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta un'indennità di importo non superiore ad € 3.000,00 annui lordi.

L'importo da corrispondere, per l'anno 2019, è determinato nella misura massima di € 3.000,00 annui, da graduare secondo apposita scheda di valutazione prevista da apposito Regolamento comunale da adottare dalla Giunta Comunale sulla base dei criteri oggetto di confronto, come previsto nel successivo art. 17.

Art. 8

Criteri per l'indennità di particolari responsabilità



11

(art. 70-quinquies, comma 2)

L'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21/5/2018 prevede un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi che può essere riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 13 e seguenti, per compensare:

- le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, 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;
- i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

L'importo da corrispondere, per l'anno 2019, è determinato in € 350,00 annui, fermo restando che la presente indennità è assorbita da quella di cui al precedente art. 7.

Art. 9

Criteria per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro

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 di valori.

Le indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui sopra, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: €. 1,00 - €. 10,00.

La misura dell'indennità è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 21/5/2018, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza delle causali sopra esposte nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

L'importo complessivo da corrispondere a titolo di *disagio lavorativo* nonché a *rischio o danno per la salute* viene quantificato in € 3,00 giornalieri.

L'importo da corrispondere a titolo di *maneggio valori* viene quantificato e confermato in € 1,55 giornaliero, come da precedenti contratti decentrati, subordinando la corresponsione all'effettivo maneggio dei valori, salvo successivi conguagli.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili dei Servizi.

Art. 10

Criteria per l'attribuzione dell'indennità di turno

È riconosciuta l'indennità di turno al personale avente diritto secondo le disposizioni di cui all'art. 23 del CCNL 21/5/2018, laddove se ne ravvisasse la necessità.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials.

Art. 11
Criteri per l'attribuzione dell'indennità di reperibilità

È riconosciuta l'indennità di reperibilità al personale avente diritto secondo le disposizioni di cui all'art. 24 del CCNL 21/5/2018, laddove se ne ravvisasse la necessità.

Art. 12
Criteri per la determinazione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche
(art. 113, comma 2, D.Lgs. 18.4.2016, n. 50 e ss.mm.ii.)

L'art. 113 del D.Lgs. 18.4.2016 n. 50 ("Codice dei contratti pubblici"), in vigore dal 20.4.2016, come modificato dall'art. 1, comma 526, della Legge n. 205 del 2017, ha abrogato la disciplina degli incentivi alla progettazione contenuta nell'art. 93 del D.Lgs. 12.4.2006 n. 163, introducendo una nuova disciplina in tema di riparto del fondo per l'incentivazione delle "funzioni tecniche". In data 18 aprile 2019, è stato pubblicato sulla GURI (G.U. n. 92) il Decreto Legge n. 32/2019, in fase di conversione. Il Decreto ha introdotto numerose modifiche al D.Lgs. n. 50/2016, provvedendo ad un'importante riscrittura del testo normativo. L'art. 1, comma 1, lett. aa) del Decreto, infatti, modifica l'art. 113, comma 3, del Codice dei Contratti in relazione alle attività di progettazione dei progettisti interni alla Pubblica Amministrazione, reintroducendo l'incentivazione relativa. Le attività tecniche svolte dai dipendenti delle stazioni appaltanti possono pertanto essere coperte dall'apposito fondo in cui le Amministrazioni aggiudicatrici possono far confluire risorse finanziarie in misura non superiore al 2%, modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara.

Con il nuovo provvedimento, le attività, oggetto di incentivo ai dipendenti, sono quelle di:

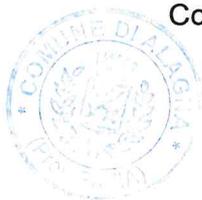
- progettazione;
- coordinamento della sicurezza in fase di progettazione ed esecuzione;
- verifica preventiva della progettazione;
- oltre a quelle, non oggetto di modifiche da parte del Decreto, ovvero: RUP, direzione lavori, direzione dell'esecuzione, collaudo tecnico amministrativo, verifica di conformità, collaudatore statico.

Vengono inoltre escluse le attività di programmazione della spesa per investimenti, e di predisposizione e controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici; le attività di valutazione preventiva dei progetti divengono di "verifica preventiva della progettazione".

Il CCDI integrativo disciplina i criteri e le modalità di quantificazione, di ripartizione, di distribuzione e di liquidazione del "fondo risorse finanziarie" di cui all'art.113, comma 2° e seguenti del D.Lgs. 50/2016 e ss.mm.ii., quale premessa all'adozione di specifico Regolamento che l'Ente adotterà con apposita deliberazione dell'Organo Esecutivo (rinviando, per quanto non previsto dal presente CCDI, alle disposizioni di norme e di contratti collettivi nazionali di lavoro nel tempo vigenti), per le attività sopra evidenziate.

L'Amministrazione Comunale di Alagna ha, a suo tempo, con deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 13.12.2018, adottato apposito regolamento in merito, sulla base dei criteri generali approvati con CCDI 2018/2020, sottoscritto in data 7.12.2018. Detto Regolamento dovrà essere adeguato alle disposizioni previste dalla Legge di conversione del D.L. 32/2019. Nel nuovo Regolamento, da approvare da parte dell'Organo Esecutivo del Comune, saranno concretamente individuati pesi diversi per l'attribuzione dell'incentivo in proporzione alle competenze richieste a ciascuna figura professionale, secondo seguenti criteri fondamentali, convenuti tra le parti, che saranno oggetto di confronto con i Sindacati.

Fino alla data prevista nell'ambito del nuovo Regolamento in merito, si confermano le disposizioni di cui al Regolamento vigente, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 13.12.2018.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials.

Si conferma che per gli appalti gestiti dalla Centrale Unica di Committenza, che per il Comune di Alagna è individuata, sulla base di appositi accordi convenzionali, con quella istituita presso il Comune di Garlasco, è riconosciuta alla Centrale stessa una quota parte pari ad 1/4 dell'incentivo previsto.

Art. 13

Criteria per l'erogazione di compensi previsti da altre disposizioni di legge

art. 43, commi 2 e 3, Legge n. 449/1997

art. 4, comma 4, lett. C, CCNL 5/10/2001 che sostituisce l'art. 15, comma 1, lett. D, CCNL 1/4/1999

Tale normativa si riferisce a:

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le risorse destinate a tale forma incentivante viene determinata in sede di costituzione del Fondo Risorse, al netto delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e IRAP a carico dell'Ente.

L'erogazione degli incentivi è effettuata a conclusione del processo valutativo annuale, contestualmente al pagamento dei compensi per la premialità individuale.

Art. 14

Criteria per l'erogazione di compensi per il potenziamento degli uffici preposti alla gestione delle entrate

art. 1, comma 1091, Legge n. 145/2018

L'art. 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di potenziare le risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al fine di disciplinare le modalità di riconoscimento del trattamento accessorio del personale dipendente, prevede la possibilità, per le Amministrazioni Pubbliche, di adottare apposito Regolamento, che, fra l'altro, dovrà disciplinare le fonti di entrata riscosse nell'anno precedente a quello di riferimento, come risultanti dal rendiconto di gestione approvato, con il quale incrementare il fondo ai fini dell'incentivazione del personale dedicato.

A tal fine, si concordano i seguenti criteri.

Il fondo 2019 dovrà essere alimentato del:

- a) 5% delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento IMU e TARI, indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento;
- b) 5% delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento IMU e TARI notificati dall'Ente col supporto di società esterne non concessionarie dell'attività di accertamento;
- c) 5% delle riscossioni coattive tramite ingiunzioni di pagamento di cui al Regio Decreto 14 aprile 1910, n. 639, notificate direttamente dall'Ente impositore con riferimento ad atti di accertamento TARI notificati dal Gestore dei Rifiuti.

La ripartizione del fondo tra quota da destinare al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e quota da destinare al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente sarà stabilita annualmente, in sede di predisposizione del bilancio di previsione e, per il primo anno di applicazione, in occasione di delibera di variazione dello stesso, su proposta del



[Handwritten signatures in blue ink]

Responsabile del Servizio Finanziario – Entrate Tributarie, in considerazione delle effettive necessità di potenziamento delle risorse strumentali del Servizio stesso.

Le risorse confluite nel fondo destinate al trattamento economico accessorio (al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'Amministrazione), erogata in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, al netto delle eventuali risorse necessarie al potenziamento delle risorse strumentali, saranno ripartite tra il personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del Settore Entrate, privilegiando gli obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali e la partecipazione all'accertamento dell'evasione dei tributi erariali.

La quota da attribuire a ogni dipendente (compresi gli incaricati di posizione organizzativa) non potrà superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente.

In sede di assegnazione degli obiettivi del Servizio Finanziario – Entrate Tributarie dovranno essere predeterminati gli obiettivi per accedere al trattamento accessorio qui disciplinato, per i quali dovranno essere definiti i tempi di attuazione, le fasi del processo, il personale coinvolto e gli indicatori di risultato.

Le quote da attribuire a ogni dipendente saranno quantificate sulla base della percentuale di apporto qualitativo e quantitativo alla realizzazione degli obiettivi del Servizio Finanziario – Entrate Tributarie e saranno erogabili successivamente all'approvazione del rendiconto di gestione e del Piano della *performance*.

Eventuali quote del fondo non utilizzate per il potenziamento delle risorse strumentali e non distribuite ai dipendenti, rappresenteranno economie di spesa dell'anno di riferimento e non potranno essere riportate al successivo esercizio.

Art. 15

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

art. 7 del CCNL 21/5/2018, lett. U e V

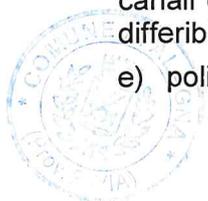
Premesso che presso il Comune di Alagna, nel momento attuale, non sono istituite Posizioni Organizzative, in quanto tali figure sono reperite presso il Comune di Garlasco, in convenzione, e a quest'ultimo Ente compete la valutazione delle stesse ai fini dell'attribuzione dell'indennità di posizione e di risultato, si demanda a successivi accordi la determinazione di criteri e modalità in relazione all'istituto in oggetto, qualora l'Amministrazione Comunale di Alagna intendesse istituire posizioni organizzative tra il personale dipendente incardinato nell'Ente.

Art. 16

Welfare integrativo

Le Amministrazioni disciplinano la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito di famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative, con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.



Le parti, riconoscendo espressamente la validità di tali strumenti di *welfare* a beneficio dei dipendenti dell'Ente, stabiliscono concordemente di valutare concretamente le misure relative ed applicare nell'anno 2019 il suddetto istituto.

Art. 17
Norma transitoria

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo economico in materia con effetti dall'esercizio 2019.

Le parti prendono atto del confronto, in data 6.5.2019, in immediata precedenza rispetto alla sottoscrizione della preintesa 2019/2021 propedeutica al presente Contratto Integrativo, tra gli altri sui seguenti argomenti:

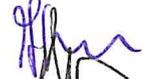
- 1) nuovo Regolamento di Organizzazione del Comune di Alagna;
- 2) criteri per l'individuazione delle specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018;
- 3) aggiornamento normativo per la corresponsione degli incentivi per funzioni tecniche;
- 4) decorrenza nuovi istituti regolamentari comunali.

Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto e, in ogni caso, dall'anno 2019.

Si manda il presente contratto collettivo decentrato integrativo al Revisore dei Conti del Comune per la certificazione di conformità ai sensi di Legge.

Alagna, lì 19/6/2019

Per la delegazione trattante di parte pubblica (firme leggibili):

Porta Dr.ssa Maria Lucia	Segretario Comunale – Presidente	
Scevola Dott. Fabio	Delegazione Trattante di parte pubblica	
Petullo Arch. Antonio	Delegazione Trattante di parte pubblica	
Noè Dr.ssa Stefania	Delegazione Trattante di parte pubblica	
Arcolin Dr.ssa Annalisa	Delegazione Trattante di parte pubblica	
Viola Dott. Carlo	Delegazione Trattante di parte pubblica	

Le RSU del Comune di Alagna:

Volpi Angelo 

Per la delegazione trattante di parte sindacale (firme leggibili):

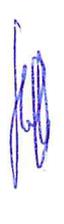
Cassinari Antonio CISL FPS 



COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE CON CCNL 2016-2018 ⁽¹⁾

DESCRIZIONE		2016	2017	2018	2019
Risorse stabili					
DAL 2018	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05) (ART. 67 C.1, 1° PERIODO, CCNL 2016-18)	17.620	17.620	17.620	17.620
UNICO	INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7) (CONFLUISCE STABILMENTE LO 0,20% M.S. 2001, NON UTILIZZATO NEL 2017 PER A.P., ART. 67, C.1, 3° PER. CCNL 2016-18)	1.079	1.079	1.079	1.079
CONSOLIDATO	INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4, CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	511	511	511	511
ANNO 2017	INCREMENTI CCNL 2008-09 - (ART. 8, CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	658	658	658	658
(ART. 67 C.1)	DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2016/2018 - ART. 67, COMMA 2, LETT. B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5				372
	DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 2019 - ART. 67, COMMA 2, LETT. B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5				368
	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14 CCNL 2002/2005 E N. 1 CCNL 2008/2009				276
	INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI (ART. 15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.2 Lett. e) CCNL 2016-18) (*)				
	INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA (ART. 15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA) (ART. 67 C.5 Lett. a) CCNL 2016-18)				
	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18; IMP. INTERO ANNO SUCCESSIVO A CESSAZIONE)	1.097	1.097	1.097	1.097
	EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 (ART. 67 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)				333
	RIDUZIONE FONDO PER PERSONALE ATA				
	RIDUZIONE FONDO PER PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (**)				
	RIDUZIONE FONDO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE ENTI SENZA DIRIGENZA (ARAN RAL294)				
	RIDUZIONE FONDO, DAL 2018, IMPORTO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ANNO 2017 ENTI CON DIRIGENZA (ART. 67, C.1, 2° PERIODO, CCNL 2016-18)				
	CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	2.866	2.866	2.866	2.866
	DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015				
	DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017				
	TOTALE RISORSE STABILI	18.099	18.099	18.099	19.448
Risorse variabili soggette al limite					
	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997, ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (a) (ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18)	5.000	5.000		
	RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L. 662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)				
	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C.1 lett. K) CCNL 1998-01) (a) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)				
	IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESS. CESSAZIONE (ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18)				
	NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5 Lett. b) CCNL 2016-18)	5.500	6.048	11.048	11.048
	INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	1.127	1.127	1.127	1.127
	MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) (ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)	548			
	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI (ART. 27, CCNL 14.9.2000) (a) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)				
	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (b) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18)				
	DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE				
	Totale Risorse variabili soggette al limite	12.175	12.175	12.175	12.175
Risorse variabili NON soggette al limite					
	ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 66 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18)				
	ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO				
	INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE PER TRASFERIMENTO PERSONALE MESI RESIDUI DELL'ANNO DEL TRASFERIMENTO (ART. 67 C.3 Lett.k) CCNL 2016-18) (*)				
	QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001, ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006) ATTIVITA' SVOLTE PRIMA ENTRATA IN VIGORE D.LGS. 50/16				
	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (b) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18)			2.500	2.500
	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 1, COMMA 1091 LEGGE 145/2018 - INCENTIVI IMU TARI				1.000
	SPONSORIZZ., ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT ECC. - (ART. 43, L. 449/1997, ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (e) (ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18)				
	RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2017) (r) (ART. 67 C.3 Lett.b) CCNL 2016-18)				
	EVENTUALI MAGGIORI RISORSE OLTRE LIMITE ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017 SE APPOSITO DPC (ART. 67 C.3 Lett.j) e C.9 CCNL 2016-18)				
	Totale Risorse variabili NON soggette al limite	-	-	2.500	3.500
	TOTALE RISORSE VARIABILI	12.175	12.175	14.675	15.675
	TOTALE	30.274	30.274	32.774	35.123









[Handwritten signature]



TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO
 "FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA
 "FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI CON LA DIRIGENZA - DAL 2018
 TOTALE CON PO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO
 DIFFERENZA RISPETTO AL 2016 (ART. 23 C.2 D.L.GS. 75/2017) (ART. 67 C.7 CCNL 2016-18) (**)

30.274	30.274	30.274	31.623
30.274	30.274	30.274	31.623
	0	0	1.349

RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014 - CIRC. 10946 DEL 12.08.2014 - ART. 40 D.L.GS. 165/2001 - ART. 67 C.11 CCNL 2016-18)

30.274	30.274	32.774	35.123
--------	--------	--------	--------

TOTALE RISORSE DISPONIBILI

(*) Il meccanismo vale anche per le Unioni (art. 70-sexies CCNL 2016-18), fermo restando il principio che il trasferimento di personale non deve implicare, a livello aggregato, maggiori oneri. Per questa ragione, nel caso di trasferimento successivo all'entrata in vigore dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, l'incremento non è soggetto al limite della disposizione stessa.

(**) Il meccanismo vale anche per le Unioni (art. 70-sexies CCNL 2016-18), fermo restando il principio che il trasferimento di personale non deve implicare, a livello aggregato, maggiori oneri. Per questa ragione, nel caso di trasferimento successivo all'entrata in vigore dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, la riduzione abbassa, in misura corrispondente, anche il limite dettato dalla disposizione stessa.

NOTE DA 1 A 6: FONTE ARAN-RGS

- (1) Tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro.
- (2) Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione ecc. riferiti ad attività ordinarie, rasse, per convenzioni o accordi pre-D.L. n. 78/2010.
- (3) Escluse le poste individuate tra le risorse variabili non soggette al limite.
- (4) Compensi derivanti da cause con spese compensate (posizione non condivisa dalla Corte dei conti, da ultimo sez. Piemonte, parere n. 20/2018)
- (5) Compensi derivanti da cause con vittoria di spesa a carico della controparte, acquisite in entrata al bilancio dell'ente
- (6) Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione ecc. riferiti ad attività non ordinarie, rasse, per convenzioni o accordi post-D.L. n. 78/2010
- (7) Nel rispetto delle condizioni dettate dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei conti, delibera n. 34/2019
- (8) In attesa della pronuncia della Sezione delle Autonomie della Corte dei conti



[Handwritten signature]



UTILIZZO RISORSE DECENTRATE CON CCNL 2016-2018⁽¹⁾

DESCRIZIONE		2018	2019
DA PARTE STABILE	PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	6.357	6.970
	PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18)	613	1.536
	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	1.982	1.982
	INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31 C.7, SECONDO PERIODO, CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)		
	INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)		
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	8.952	10.488
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)	3.320	2.133
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18) ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% (MEDIA))	11.048	11.048
	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18)	1.954	1.954
	INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (ART. 56-QUINQUIES CCNL 2016-18)		
INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITÀ E COMPENSI 24 C.1 CCNL 14.09.2000 (ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18)			
COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70-QUINQUIES CCNL 2016-18)	5.000	6.000	
INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE (ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18)			
TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE LETT. C), F), G)	21.322	21.135	
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT (ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18)	2.500	3.500	
COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)			
TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE	32.774	35.123	
RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE			
TOTALE FINALE		32.774	35.123

(1) Tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

