



COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO
Via Reano, 3 – CAP 10090 – P. IVA/C.F. 03901620017 -

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO C.C.I. TRIENNIO 2019-2021

MODALITÀ DI UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE EX ART.68 CCNL FUNZIONI LOCALI ANNO 2020

La Delegazione Pubblica dell'Ente e la Delegazione Sindacale sottoscrivono ed omologano il presente Accordo che diventa, pertanto, a tutti gli effetti, testo definitivo del **CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO (C.C.I.) TRIENNIO 2019-2021- MODALITA' DI UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE EX ART.68 CCNL FF.LL. ANNO 2020.**

Buttigliera Alta 20/10/2020

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
Presidente Segr. Comunale
RAVINALE Dott.ssa Caterina

Buttigliera Alta 18/10/2020

DELEGAZIONE SINDACALE
CGIL –FP
COLONNA Ernesto

Buttigliera Alta 15/10/2020

DELEGAZIONE SINDACALE
UIL – FPL
BUA Renato

Buttigliera Alta 20/10/2020

R.S.U.
CAMPAGNA Maria Teresa

PANTUOSCO Tiziana

TISCI Claudio

Art. 1
PREMESSA

1. Premesso che:

A) con Deliberazione della GC n. 96/2018 veniva costituita la Delegazione di parte datoriale ex art. 7 del CCNL 2016/2018. Nel succitato provvedimento si dava atto di costituire la delegazione trattante di parte datoriale, ai fini dell'espletamento, per conto dell'Amministrazione, delle relazioni sindacali previste dal citato Titolo II del CCNL 21/05/2018, come indicato:

Presidente: Segretario Comunale pro-tempore

Componenti: TUTTI i Responsabili di Area – P.O. pro-tempore.

A seguito di cessazioni di rapporto di lavoro, le Aree delle P.O. sono state ridefinite.

Le parti, condividendo che, ogni variazione di tipo organizzativo (nomina nuova P.O.) non modifica la costituzione della delegazione di P.P, essendo evidente la volontà dell'amministrazione di individuare nella composizione le figure funzionali (Segretario / Responsabili di Area) e non un effettivo nominativo.

B) in data 18.12.2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentratto Integrativo per il triennio 2019-2020-2021.

C) con verbale n. 2/2020 dell'11.09.2020 le parti hanno espressamente concordato l'estensione all'anno 2020 del sistema di valutazione attuato nell'anno 2019, visto il periodo contingente. L'Ente con propria deliberazione formalizzerà l'estensione di validità del sistema sperimentale approvato con deliberazione della G.C. n.87 del 26.06.2019 per il per l'anno 2020.

2. Il presente Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina le modalità di utilizzo del Fondo Risorse decentrate, ai sensi e per gli effetti dell'art.68 CCNL Funzioni locali relative all'anno **2020**, in attuazione delle seguenti disposizioni normative:

- art. 67 CCNL 2016-2018 *“Fondo risorse decentrate – Costituzione”*
- art. 68 CCNL 2016-2018 *“Fondo risorse decentrate – Utilizzo”*
- art. 23, c. 2, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale prevede che *“A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”*
- art. 33 comma 2 del d.l. 34/2019 che testualmente dispone: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.....Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”*;

- DPCM 27 aprile 2020 che chiarisce che: *“il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e' adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare e' fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”*

3. Le riduzioni al trattamento accessorio, effettuate ai sensi dei citati art. 9, c. 2-bis, D.L. 78/2010 e art. 1, c. 236, L. 208/2015, si intendono consolidate ai fini del rispetto del vigente limite dell'anno 2016;

4. Si richiamano i seguenti provvedimenti amministrativi:

- deliberazione della G.C. n.87 del 26.06.2019 ad oggetto “SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PERSONALE DEI LIVELLI ANNO 2019. APPROVAZIONE”;

- deliberazione della G.C. n.59/2020 ad oggetto “PIANO DELLE PERFORMANCE ANNO 2020 APPROVAZIONE. INTEGRAZIONE DELIBERAZIONE DELLA GC N. 1/2020”;

- deliberazione della G.C. n. 85/2020 ad oggetto “CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA CCI ANNO 2020 – LINEE DI INDIRIZZI AI SENSI DEL CCNL 21.05.2018”;

- determinazione del Responsabile del servizio n. 307/2020 ad oggetto “COSTITUZIONE FONDO ANNO 2020 RISORSE DECENTRATE EX ART. 67 E SS. CCNL 2016/2018”;

- deliberazione della G.C. n. 100 del 13.10.2020 ad oggetto “SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PERSONALE DEI LIVELLI. CONFERMA PER L'ANNO 2020 DELLA METODOLOGIA APPROVATA CON DELIBERAZIONE GC N. 87/2019”;

- IPOTESI DI C.C.I. TRIENNIO 2019-2021- MODALITA' DI UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE EX ART.68 CCNL FF.LL. ANNO 2020 – SOTTOSCRITTO IN DATA 2.10.2020, sottoscritta in data 2.10.2020;

- RELAZIONE Tecnico – Finanziaria del 12.10.2020;

- Parere del revisore Unico dei Conti del 13.10.2020 prot. n. 12976/2020;

- deliberazione della G.C. n. 101 del 13.10.2020 ad oggetto “CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO C.C.I. PARTE ECONOMICA ANNO 2020. AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA ALLA SOTTOSCRIZIONE”.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCI relativa all' utilizzo del Fondo Risorse decentrate, ai sensi e per gli effetti dell'art.68 CCNL Funzioni locali - anno 2020 si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Buttigliera Alta con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge

in materia. Al personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato (ivi compreso il personale comandato o distaccato) si applicano le presenti disposizioni qualora il rapporto di lavoro sia di durata pari o superiore ad un anno.

Al personale assunto, con contratto a part-time orizzontale o verticale concorre agli incentivi ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente Contratto Collettivo Integrativo.

TITOLO II – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 3

FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ. COSTITUZIONE

Allegato A

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

3. I sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) CCNL 21.05.2018 il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare osservazioni

4. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscano nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluiscce, altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del C.C.N.L. del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, pari ad € 2.538,96.

L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

FONDO PARTE STABILE ART. 67 commi 1 e 2

L'importo - IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 (art. 67 comma 1) - è stabilmente incrementato (art. 67 comma 2) :

- a) di un importo, su base annua, pari a € 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente C.C.N.L. in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;
- b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime degli stipendi tabellari riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscano nel fondo a decorrere dalla medesima data;
- c) 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 confluiscce stabilmente nel

- Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
- d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs.30 marzo 2001, n. 165;
- e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017;
- f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza;
- g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate;
- h) ai sensi dell'art.67 comma 5 lett. a) del C.C.N.L. 21/05/2018 in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

FONDO PARTE VARIABILE ART. 67 commi 3, 4, 5 e 6

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

- a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (*sponsorizzazioni*), anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. D) del C.C.N.L. dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del C.C.N.L. del 5.10.2001;
- b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
- c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (istat- incentivi tecnici-incentivi uff.tributi);
- d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. C) del C.C.N.L. 21/05/2018, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluiscce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
- e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del C.C.N.L. dell'1.4.1999. L'importo confluiscce nel Fondo dell'anno successivo;
- f) delle risorse di cui all'art. 54 del C.C.N.L. del 14.9.2000, (*notifica atti di natura finanziaria- messi*) con i vincoli di destinazione ivi indicati;
- g) ===== (case da gioco)
- h) delle risorse ex art. 67 comma 4 del C.C.N.L. 21/05/2018, previa verifica che nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
- i) delle risorse ex art.67 comma 5 lett. b) del C.C.N.L. 21/05/2018 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 per l' erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale – **Allegati D – F**.

j) ===== (solo Regioni e Citta' Metropolitane)

k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo – a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) del C.C.N.L. 21/05/2018 ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi – limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e).

RISORSE RESE DISPONIBILI EX ART. 68 comma 1 (Risparmi/Residui anno 2019)

- a. € 2.141,45 importo non distribuito anno 2019
- b. € 1.985,99 risparmi Fondo lavoro straordinario anno 2019.

5. Il fondo anno 2020 è stato costituito, ai sensi dell'art. 67 e ss. del vigente CCNL 21/05/2018; le risorse risultano essere quelle indicate nell'**Allegato A** parte integrante del presente CCI relativo alle modalità di utilizzo del Fondo Risorse decentrate, ai sensi e per gli effetti dell'art.68 CCNL Funzioni locali relative all'anno **2020**.

CLAUSOLA DI SAVAGUARDIA: Le parti che sottoscrivono il presente CCI relativo alle modalità di utilizzo del Fondo Risorse decentrate ex art.68 CCNL Funzioni locali - Anno 2020 danno atto, come riportato in verbale n. 2/2020 dell'11.09.2020, che la costituzione allegata:

- a. Verrà confermata/modificata a consuntivo con i dati rilevati a fine periodo, al fine di dare attuazione concreta alle disposizioni in materia (art.33 D.L. n. 34/2019 "effettiva presenza in servizio");
- b. Verrà modificata a consuntivo con applicazione criteri definiti dalla Ragioneria di Stato;
- c. In punto "invarianza quota pro – capite", le parti si riservano, a fronte di chiarimenti definitivi, di ridefinire, nel rispetto dei limiti previsti dalla vigente normativa (art 23 co. 2 D.Lgs. 75/17 ed art. 33 co 2 D.L. n. 34/2019) l'ammontare del Fondo anno 2020, con risorse a valere sull'anno 2020 o da recuperare sull'annualità 2021.

Art. 4

FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ.

UTILIZZO

Allegato B

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:

- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. B) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004;
- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995

Sono inoltre rese disponibili:

- le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017;
- eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del C.C.N.L. 21/05/2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse annualmente disponibili, ai sensi del comma 1, possono essere destinate ai seguenti utilizzi:

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- c) indennità di condizioni di lavoro;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità;
- f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui al precedente art. 11, comma 5, lett. c) (istat- incentivi tecnici-incentivi uff.tributi);
- h) === (messi notificatori)
- i) === (case da gioco)
- j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

3. La contrattazione integrativa destina per l'anno 2020 ai trattamenti economici di cui al precedente comma 2, lett. b), c), d), e), f) j) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 del C.C.N.L. 21/05/2018.

ART. 5 PRODUTTIVITÀ MIGLIORAMENTO ED INCREMENTO DEI SERVIZI

1. Le parti concordano che una parte significativa della parte variabile del Fondo, almeno pari al **30%** venga destinata ad incentivare la produttività individuale – Scheda di valutazione [Allegato C](#).
2. Conformemente a quanto disposto dall'art. 69 del CCNL del 21/05/2018, ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al **30%** del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Tale maggiorazione spetta ad una quota pari al **10%** del personale in servizio. L'incremento del premio spetta solo ai dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione minima pari a 95 punti.
3. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, let. b), del CCNL 21.5.2018., approvata con deliberazione della G.C. n.87 del 26.06.2019 e confermata per l'anno 2020.
4. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle




verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.

ART. 6 **CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

1. Le parti della trattativa, avendo raggiunto un accordo, concordano di procedere negli anni 2020 – 2021 all'applicazione dell'istituto in oggetto.
2. In sede di contrattazione Fondo Trattamento Accessorio anno 2020/2021 - Parte Economica vengono definiti:

A) DECORRENZA

- 1.01.2020

B) REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

- essere da almeno 36 mesi nella PE posseduta
- aver maturato presso il comune di Buttigliera Alta 12 mesi di servizio rispetto all'anno di valutazione (tale da garantire almeno una annualità di valutazione presso l'Ente)

C) CAUSE OSTATIVE

- sanzioni disciplinari superiori alla censura
- procedimenti penali conclusisi con transazioni superiori alla multa

D) AVENTI DIRITTO

- per ciascuna annualità: 50% del personale in possesso dei requisiti (lett. B) l'anno antecedente l'anno di selezione (al 31.12 anno antecedente)

E) CRITERI DI VALUTAZIONE – ELEMENTI PER LA DEFINIZIONE DELLA GRADUATORIA DI MERITO

- 55% valutazione conseguita nell'ultimo triennio (MEDIA)
- 35% anzianità nella PE posseduta (MESI - fraz. superiore a 16 gg. da considerare mensilità)
- 10% anzianità di servizio presso la PA – stesso comparto (MESI - fraz. superiore a 16 gg. da considerare mensilità). In caso di parità prevale il dipendente con valutazione (media triennio) più elevata.

F) IL BUDGET/I BUDGETS DA DESTINARE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

- € 10.602,50 per l'anno 2020 (€ 21.205,00 quantificato per le due annualità 2020 – 2021) importo disponibile nel Fondo Parte Stabile:

- 50% importo destinato alla cat. D
- 50% importo destinato alla cat. C-B.

Le progressioni verranno effettuate nei limiti dei budgets assegnati annualmente, con le seguenti eccezioni:

- per l'anno 2020, l'eventuale importo residuo della cat. D verrà destinato per la cat. B/C;
- gli ulteriori residui dell'anno 2020 confluiranno nei fondi destinati nell'anno 2021, da distribuire agli aventi diritto, indipendentemente dalla categoria, sino ad esaurimento.

TITOLO III – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

ART. 7 **PRINCIPI GENERALI**

1. La gestione delle risorse finanziarie avverrà secondo i seguenti criteri generali:

- utilizzo delle risorse nel rispetto dell'articolo 40, comma 3-bis, del d.lgs. 165/2001.
- quantificazione della somma indisponibile alla contrattazione, in quanto relativa alla remunerazione di istituti erogabili in forma automatica, risorse finanziarie destinate all'incremento della retribuzione fissa (progressioni economiche nella categoria - indennità di comparto – adeguamenti contrattuali – spese adeguamento primo inquadramento P.L.);
- risorse finanziarie destinate a retribuzione variabile (indennità varie, incentivi annuali legati alla produttività, ecc.) importi connessi a fattori anch'essi variabili nel tempo (tipologia di responsabilità, ruolo, mansione, raggiungimento di obiettivi o progetti specifici, ecc.), come sotto dettagliate:

2. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
5. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente CCI è di esclusiva competenza del Responsabile P.O..
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di P.O..
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di cui agli articoli che seguono.

ART. 8
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO
EX ART.70 BIS CCNL 21.05.2018

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

INDENNITA' DI RISCHIO

1. 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), attrezzi 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.

2. 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 l'integrità personale.
3. 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
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Area interessata / Profilo professionale	n. dipendenti
--	------------------

Area LL.PP. Manutenzioni – Esecutore Operaio	1
---	---

IMPORTO INDENNITA' € 1,50/giorno

INDENNITA' MANEGGIO VALORI

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

- a 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.

2. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, 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.

Profili professionali aventi titolo individuati a fronte dei riportati criteri (nomina Agenti Contabili Deliberazione GC n. 53/2002 e n. 191/2010):

Area di interesse	N. aventi titolo
-------------------	------------------

Area Amm. - Servizi demografici	1
Area Vigilanza - Servizio P.M.	1
Area Urbanistica - Servizio Ed. Privata	1
Area Finanziaria - Servizio Economato	1
TOTALE	4

3. L'indennità di cui al presente articolo è fissata nei come segue:

IMPORTO INDENNITÀ'	
fino a € 5.000,00 compenso	€ 0
da € 5.001,00/10.000,00 compenso	€ 1,00
da € 10.001,00/20.000,00 compenso	€ 1,10
da € 20.001,00/30.000,00 compenso	€ 1,25
oltre 30.001,00 compenso	€ 1,55

ART. 9
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
EX ART.70 QUINQUIES CO.1 CCNL 21/05/2018

1. Ai sensi dell'art. 67 quinque comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000,00/annui lordi per 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.
2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili - P.O. 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.
3. Il conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare.
4. Gli incaricati sono individuati annualmente dal Responsabile di Area, in relazione ai compiti affidati che comportano, rispetto alla struttura organizzativa di questo Ente, una particolare e qualificata responsabilità, in termini quali e quantitativi. Il Responsabile provvederà, a termine esercizio, a relazionare, in applicazione dei criteri definiti. Esse cessano di essere corrisposte qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate.
5. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei responsabili di Area, che abbiano un impatto economico sul fondo.
6. In applicazione dei citati criteri, si individuano i seguenti ruoli:

Area LL.PP. – Incaricato dei seguenti processi:

- ° interventi inerenti la manutenzioni di aree verdi, rifiuti e gestione delle procedure di gara ed interventi d'urgenza sul territorio (sopralluoghi ecc.)
- ° responsabile in procedimenti che comportano la gestione di fondi, richiesta di finanziamenti verso altri enti.

Area Ed. Priv. / Urbanistica - Incaricato dei seguenti processi:

- ° Responsabile Proc. paesaggistico addetto alla gestione delle procedure afferenti la materia urbanistica, nello sviluppo di tutte le fasi, dalla fase di avvio di istruttoria sino alla gestione tecnico/amministrativa dei contenziosi in materia.
- ° dipendente con nomina formale di "responsabile del procedimento ex L.R. 32/08 (Det. 92/09) e Responsabile del procedimento paesaggistico".

Area Amministrativa – Incaricato dei seguenti processi:

- ° responsabile dei processi di gestione/assegnazione ammortizzatori sociali.

° gestione iter attività socio-culturali-assistenziali, con coordinamento settori coinvolti.

Area Finanziaria Servizio Ragioneria – Incaricato dei seguenti processi:

- ° gestione diretta delle nuove procedure della "fatturazione elettronica" con gestione della Piattaforma informatica per la gestione dei debiti sul sito del MEF.
- ° gestione in piena autonomia delle procedure applicative informatiche.
- ° supporto del la P.O. in relazione agli adempimenti contabili imposti dalla L. 118/2011 e s.m.i.

Area di interesse / Servizio	n. addetti
Area LL.PP./ Servizio Manutenzioni	1
Area Ed. Privata/ Servizio Ed. P.	1
Area Amministrativa	1
Area Finanziaria.	1

ART. 10
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
EX ART. 70 QUINQUIES CO.2 CCNL 21/05/2018

1. Ai sensi dell'art. 67 quinque, comma 2 del C.C.N.L. 21/05/2018 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

3. Per le funzioni di cui alle lettere a) b) c) d) del comma 1 compete una indennità, la cui misura mensile è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

4. Per tutte le tipologie delle indennità di cui alle lettere a) b) c) d) si conviene di determinare in € 350.00/annui lordi il valore massimo dell'indennità, da riparametrare in rapporto alle funzioni effettive espletate e non cumulative, come sotto dettagliato.

5. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità di cui sopra vengano erogate annualmente, in unica soluzione, in via posticipata.

Area di intervento

N. DIPENDENTI

**IMPORTO
INDENNITÀ
individuale**

Area Amm.va – Ufficiali di Stato

12

CCI TRIENNIO 2019-2021 PARTE ECONOMICA ANNO 2020

Ascolta

Am
Sp
H

civile/anagrafe/elettorale

Nomina Ufficiale di Sato civile	0	€ 150,00
Nomina Ufficiale di Sato civile + Anagrafe	2	€ 250,00
Nomina Ufficiale di Sato civile + Anagrafe + Elettorale	1	€ 350,00

TITOLO IV – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

ART. 11 COMPENSI EX ART. 68 CO.2 LETT. G CCNL 21/05/2018

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett. g) del CCNL 21/05/2018 ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in L. n. 111/2011).
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

A) Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

a1. Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- 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;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

a2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione dell'istituto, con atto del Responsabile del Settore/servizio competente.

B) Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018

b1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016);
- compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n. 1578/1933);
- incentivi per maggiori accertamenti IMU – TARI (art. 1, comma 1091, L n. 145/2018);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del d.l. n. 269/2003);
- compensi ISTAT.

b2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione degli istituti, con atto del Responsabile del Settore/servizio competente.

b3. REGOLAMENTO SUGLI INCENTIVI PER LA GESTIONE DELLE ENTRATE -Articolo 1, comma 1091, Legge 30 Dicembre 2018, n. 145.

Le parti sottoscriventi precisano quanto segue:

- si prende atto dell'allegata proposta di Regolamento - parte integrante e sostanziale del presente C.C.I;
- pur nell'unitarietà dell'atto regolamentare, vengono esaminati, definiti ed approvati i contenuti relativi ai criteri oggetto di contrattazione integrativa (Art. 4 del succitato Regolamento).

C) Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011

c1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. n. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione collettiva integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti, del D.L. n. 95/2012, ed il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore presso l'Ente.

c2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'Organo di governo dell'Ente e validato dal competente Revisore Unico dei Conti, con atto del Responsabile del Settore competente;

c3. Le relative somme destinate ad incentivare il personale dipendente vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b), del CCNL 21.05.2018.

TITOLO V - SEZIONE POLIZIA LOCALE

ART. 12

PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di **attività e di iniziative di carattere privato**, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999. 4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi

di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

4. Per la definizione dettagliata di interventi/ importi si rinvia a specifico regolamento in materia.

ART. 13

UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

- a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina del l'art.67 comma 5 lett. b).

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 CdS ed assegna uno specifico fondo.

Art. 14

INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO EX ART.56 QUINQUIES CCNL 2016/2018

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 56 quinquies del CCNL 2018, l'indennità compete al personale di Polizia Locale che svolge servizi esterni di vigilanza

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

3. La misura dell'indennità giornaliera è fissata in € 1,50 ed attiene a servizio esterno per attività di vigilanza prestato dal singolo dipendente durante il turno lavorativo.

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene a consuntivo, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- come registrato dal Comandante del Corpo nell'apposito registro.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 C.C.N.L. 21/05/2018;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità condizioni di lavoro);
- e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.

6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a totale carico del Fondo risorse decentrate.



TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

ART. 15 INDENNITÀ REPERIBILITÀ EX ART.24 CCNL 2016/2018

1. L'Ente istituisce il servizio di pronta reperibilità nel Settore Servizi Demografici, per gli adempimenti indifferibili di Stato Civile, al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, ai sensi del D.P.R. 396/2000, ad assicurare il servizio nei giorni di sabato, domenica e festivi infrasettimanali, limitatamente alla formazione degli atti di morte e al rilascio dell'autorizzazione alla inumazione, tumulazione e cremazione. Non sono ammesse chiamate in reperibilità per altri interventi.
2. Per reperibilità si intende l'obbligo del dipendente incluso nel relativo turno, di trovarsi nelle condizioni di ricevere, per l'intero arco del turno stesso, le eventuali chiamate e di provvedere in conformità, raggiungendo il posto di lavoro entro trenta minuti dalla chiamata. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti.
3. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
4. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità.
6. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
7. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67.
8. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 4, del CCNL 2016/2018 l'indennità viene determinata nella misura di **€ 13/12 ore lavoro**, rimodulata come segue:

Area di intervento	N. dipendenti in reperibilità
--------------------	-------------------------------

Area Amm.va – Ufficiale Stato civile	3 (a turno)
--------------------------------------	-------------

- n. 4 ore / giornata
- indennità su 4 ore $€ 13,00:12 \times 4 = € 4,33 + 10\% = € 4,77/\text{intervento}$

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

ART. 16 DISPOSIZIONE FINALE

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti ed al C.C.I. triennio 2019-2021 sottoscritto in data 18.12.2019.

Allegati:

- All. A Costituzione del Fondo anno 2020 (PROVVISORIA)
- All. B Ipotesi di utilizzo del Fondo anno 2020
- All. C Scheda di valutazione Performance Individuale 2020
- All. D – E Schede Obiettivi PdP art. 67 co.2

FONDO STRAORDINARIO		€ 5.427,40	€ 5.427,40	Det. N.238/08 riallineato	LIMITE
VERIFICA ART. 23 COMMA 2 D.LGS. N. 75/2017 (CCNL 2018 ART. 67 CO.7 / DM 17.3.2020)					
IMPORTI FONDI TRATTAMENTO ACCESSORIO		ANNO 2016	ANNO 2018	ANNO 2020	
FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO DIPENDENTI		€ 73.165,94	€ 70.433,17	€ 76.946,95	
FONDO RETRIBUZIONE/RISULTATO P.O.		€ 76.250,00	€ 76.250,00	€ 75.500,00	
FONDO LAVORO STRAORDINARIO		€ 5.427,40	€ 5.427,40	€ 5.427,40	
IMPORTO COMPLESSIVO FONDI TRATTAMENTO ACCESSORIO		IMPORTO LIMITE	IMPORTO DA DECURTARE		
IMPORTO LIMITE EX ATRT. 23 CO.2 D.L.N. 75/2017		€ 154.843,34	€ 157.874,35		
RIALLINEAMENTO FONDO ANNO 2020 AL FONDO ANNO 2016					€ 3.031,01
VERIFICA ART. 33 COMMA 2 D.L. N. 34/2019 (CCNL 2018 ART. 67 CO.7)					
PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018		26			
di cui P.O. IN SERVIZIO AL 31.12.2018		6			
PERSONALE IN SERVIZIO AL 1.09.2020		28			
di cui P. O. IN SERVIZIO AL 1.09.2020		5			
VARIAZIONE DI PERSONALE DIPENDENTE IN SERVIZIO PERIODO 31.12.2018/1.09.2020		+ 2			
FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO + FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO P.O. ANNO 2018	€	146.683,17			
NUMERO DIPENDENTI ANNO 2018		26			
VALORE MEDIO PRO CAPITE	€	5.641,66			
INCREMENTO DEL LIMITE ANNO 2016	€	11.283,32			
ADEGUAMENTO LIMITE ART. 23 CO.2 D.Lgs. N. 75/2017 EX ART.33 CO.2 D.L.N. 34/2019					
LIMITE 2016	€	154.843,34			
LIMITE CON ADEGUAMENTO EX ART 33 CO.2 D.L.N. 34/2019 IMPORTO LIMITE DA RISPETTARE	€	166.126,66			

TOTALE FONDO (A+B+C)	€ 71.752,12	€ 75.441,74	€ 103.217,20	€ 104.061,59
-----------------------------	-------------	-------------	--------------	--------------

REPILOGO FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE DIPENDENTE

	ANNO 2019	ANNO 2020	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE A LIMITE	63.012,01 €	64.051,10 €	LIMITE
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE A LIMITE	3.387,20 €	3.387,20 €	EXTRA
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE	10.642,87 €	12.895,85 €	LIMITE
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE	21.354,14 €	19.600,00 €	EXTRA
TOTALE RISPARMI/RESIDUI ANNO PRECEDENTE	4.820,98 €	4.127,44 €	EXTRA

REPILOGO FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE/RISULTATO P.O.

	ANNO 2019	ANNO 2020	
FONDO RETRIBUZIONE P.O.	€ 77.750,00	€ 75.500,00	Delib GC n. 163/2019 DIMINUITO DI € 2.250,00 che confluisce nel Fondo Tratt. Acc. dei Dip.
	€ 1.500,00		LIMITE

REPILOGO FONDO LAVORO STRAORDINARIO

	ANNO 2019	ANNO 2020

RISORSE VARIABILI DA DEFINIRE ANNUALMENTE ART. 67	2016	2018	2019	2020
COMMA 3				
LETTERA A risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, co. 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, co.4 del CCNL 5/10/2001	€ -	€ -	€ -	€ -
LETTERA B quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98	€ -	€ -	€ -	€ -
LETTERA C risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge	€ 2.190,00	€ 689,00	€ 21.354,14	€ 19.600,00
LETTERA D importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredecima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999	€ -	€ 181,10	€ 489,69	€ 492,67
LETTERA F risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati (messi notificatori)	€ -	€ -	€ -	€ -
LETTERA G risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	€ -	€ -	€ -	€ -
LETTERA H importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 4 (0,83% monte salari 1997 esclusa quota dirigenza - già art. 15, c. 2 CCNL 1999)	€ 5.303,18	€ 5.303,18	€ 5.303,18	€ 5.303,18
LETTERA J importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziate in applicazione della normativa richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi (regioni e città metropolitane con possibile estensione ad altre P.A.)	€ 5.303,18	€ 5.303,18	€ 5.303,18	€ 5.303,18
LETTERA K integrazioni alla componente variabile del Fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2, lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei Fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito	*****	*****	*****	*****

RISORSE VARIABILI DA DEFINIRE ANNUALMENTE ART. 67 COMMA 3		2016	2018	2019	2020	Prog. Vigili € Prog.Ar.Amm € LIMITE
LETTERA B importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5 lett. b) (obiettivi anche di mantenimento definiti dal PdP ex art. 15 comma 5 CCNL 1999	€ 3.600,00	€ 5.000,00	€ 4.850,00	€ 4.850,00	€ 4.850,00	€ 4.850,00
RISORSE VARIABILI DA DEFINIRE ANNUALMENTE ART. 67 COMMA 7 - ART. 15 COMMA 7		2016	2018	2019	2020	
COMMA 7 la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, coo.5 deve comunque avvenire , complessivamente, nel rispetto dell'art. 23 co.2 D.Lgs.n.75/2017.Integrazione ai sensi dell'art. 67 comma 7 in attuazione dell' 15 comma 7 dell'importo di € 2.250,00 parzialmente corrispondente alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle P.O.anno 2020	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 2.250,00
B TOTALE PARTE VARIABILE		€ 11.093,18	€ 11.173,28	€ 31.997,01	€ 32.495,85	
TOTALE FONDO (A+B)		€ 70.754,38	€ 74.677,13	€ 98.396,22	€ 99.934,15	
RISPARMI - RISORSE RESIDUE		2016	2018	2019	2020	
Risparmi Fondo lavoro straordinario anno precedente	€ 997,74	€ 195,21	€ 1.417,83	€ 1.985,99	€ 1.985,99	EXTRA
RISORSE RESIDUE ART. 68 COMMA 1 Risparmi derivanti da somme non distribuite nell'anno precedente PRODUTTIVITA' NON DISTRIBUITA	€ -	€ 569,40	€ 864,19	€ 2.141,45	€ 2.141,45	EXTRA
somme non distribuite nell'anno precedente INTEGRAZIONE 0,20% ms 2001 € 2.538,96 INSERITE NEL Fondo 2018 e non assegnate / (Det. n. 444/2019)	€ -	€ -	€ 2.538,96	€ -	€ -	
C TOTALE RISPARMI		€ 997,74	€ 764,61	€ 4.820,98	€ 4.127,44	

Allegato "A"

M. Am

M. Am

Am

AMMONTARE FONDI TRATTAMENTO ACCESSORIO DIP + PO 2020	€ 157.874,35
MARGINE DI RISPETTO LIMITE 2020/2016 +	€ 8.252,31

ANNO 2020 TOTALE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO EROGABILE AL PERSONALE = FONDO A+B+C	€ 104.061,59
di cui a) soggetto a limite	€ 76.946,95
di cui a) NON soggetto a limite	€ 27.114,64

ANNO 2020 TOTALE FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE/RISULTATO EROGABILE <u>ALLE</u> P.O. = FONDO P.O.	€ 75.500,00
	€ 166.126,66

ANNO 2020 TOTALE FONDO LAVORO STRAORDINARIO EROGABILE = FONDO STRAORDINARIO	€ 5.427,40
	€ 157.874,35

rispetto limite Fondo ANNO 2020	OK

W BO Gm

COSTITUZIONE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2020

RISORSE STABILI ART. 67 COMMA 1 FONDO UNICO CONSOLIDATO	2016	2018	2019	2020		
					di cui € 59.910,67 limite 2017 / € 2.538,96 MS Dirig Det 444/2019	LIMITE
COMMA 1 Importo anno 2017 certificato dall'organo di revisione che comprende le risorse decentrate stabili di cui all'art. 31, c. 2 CCNL 22.1.2004 dell'anno 2017, tra cui: - Fondo progressioni economiche; - indennità di comparto.						
COMMA 5 Dall'importo come sopra determinato vanno detratte le risorse che gli enti hanno destinato nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite	€ 59.533,80	€ 62.449,63	€ 62.449,63	€ 62.449,63		
RISORSE STABILI ART. 67 COMMA 2 E COMMA 5	2016	2018	2019	2020		
COMMA 2 LETTERA A importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	€ -	€ -	€ 2.371,20	€ 2.371,20	n.28,5 dip (Istr. Geom A.M. 50%) al 31.12.15	EXTRA
COMMA 2 LETTERA B importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel Fondo a decorrere dalla medesima data	€ 127,40	€ 1.016,00	€ 1.016,00	€ 1.016,00		EXTRA
COMMA 2 LETTERA C importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità. L'importo confluiscce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno	€ -	€ 38,22	€ 562,38	€ 1.601,47	DV € 1.047,67 CG € 553,80	LIMITE
COMMA 2 LETTERA D eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165	€ -	€ -	€ -	€ -		

COMMA 2 LETTERA E importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. della legge n. 205/2017, le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale	€ -	€ -	€ -	€ -
COMMA 2 LETTERA F importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza (SOLO REGIONI)	*****	*****	*****	*****
COMMA 2 LETTERA G importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate;	€ -	€ -	€ -	€ -
COMMA 5 LETTERA A risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a)	€ -	€ -	€ -	€ -
A TOTALE PARTE STABILE	€ 59.661,20	€ 63.503,85	€ 66.399,21	€ 67.438,30

UTILIZZO FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2020

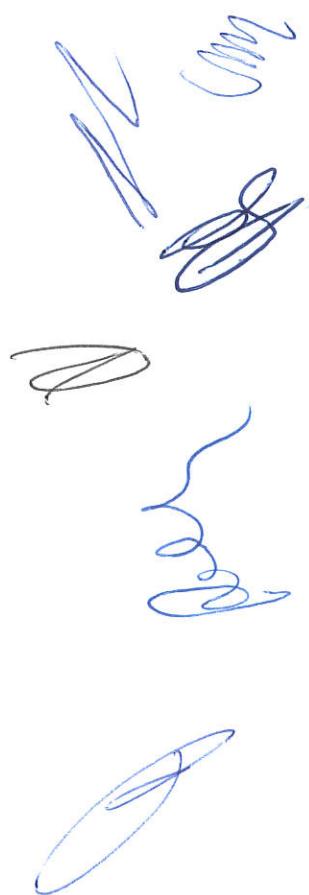
	IPOTESI Anno 2019	IPOTESI Anno 2020
F. STABILE soggetto a limite	€ 63.012,01	€ 64.051,10
F. STABILE NON soggetto a limite	€ 3.387,20	€ 3.387,20
TOTALE PARTE STABILE	€ 66.399,21	€ 67.438,30
F. VARIABILE soggetto a limite 5.303,18 incremento 0,83% / € 4850,00 obiettivi PdP	.€ 10.642,87	€ 12.895,85
F. VARIABILE NON soggetto a blocco	€ 21.354,14	€ 19.600,00
TOTALE PARTE VARIABILE	€ 31.997,01	€ 32.495,85
Risparmi/Residui Fondo Anno precedente	€ 3.403,15	€ 2.141,45
Residuo Fondo Straordinario (importo certificato a chiusura esercizio anno)	€ 1.417,83	€ 1.985,99
TOTALE RSPARMI / RESIDUI	€ 4.820,98	€ 4.127,44
TOTALE FONDO	€ 103.217,20	€ 104.061,59
Decurtazione per riallineamento limite	€ 488,94	€ -
TOTALE FONDO DISTRIBUIBILE	€ 102.728,26	€ 104.061,59
DESTINAZIONE FONDO STABILE	€ 66.399,21	€ 67.438,30

Adeguamento differenziali CCNL 2016-2018	€	1.016,00	€	1.016,00
inquadramento ex led/progressioni orizzontali	€	26.294,27	€	26.294,27
indennità di comparto art. 33 CCNL 16 ott. 2003	€	13.965,16	€	13.965,16
Primo inquadramento lavoratori in applicazione del CCNL 1999 (Area vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale)	€	1.040,12	€	1.040,12
costo progressioni annuali	€	-	€	10.602,50
TOTALE COMPLESSIVO DESTINATO	€	42.315,55	€	52.918,05

PARTE DISPONIBILE residua FONDO STABILE TOTALE	€	24.083,66	€	14.520,25
DESTINAZIONE FONDO STABILE DISPONIBILE + FONDO VARIABILE	€	56.080,67	€	47.016,10
Incentivo uff. tributi / Incentivi Tecnici /Compensi Istat/Sgate	€	21.354,14	€	19.600,00
Art. 23 CCNL 21.05.2018 Ind. Turno	€	-	€	-
Art. 24 CCNL 21.05.2018 Ind. Repertibilità	€	249,00	€	286,20

Art. 70 bis comma 1 lett. A CCNL 21.05.2018 Indennità disagiate	€ -	€ -
Art. 70 bis comma 1 lett. B CCNL 21.05.2018 Indennità rischio (cuoca- operaio)	€ 660,00	€ 330,00
Art. 70 bis comma 1 lett. A CCNL 21.05.2018 Indennità maneggio valori fino a € 5.000,00 compenso € 0		
da € 5.001,00/10.000,00 compenso € 1,00		
da € 10.001,00/20.000,00 compenso € 1,10		
da € 20.001,00/30.000,00 compenso € 1,25		
oltre 30.001,00 compenso € 1,55		
TOTALE	€ 860,00	€ 600,00
Art. 70 quinque comma 1 CCNL 21.05.2018 indennità specifiche responsabilità		
Area LL.PP. /Manutenzioni	€ 350,00	€ 350,00
Area Ed. Privata /Urbanistica	€ 750,00	€ 750,00
Area Amministrativa - Servizi scolastici	€ 200,00	€ -
Area Amministrativa	€ 300,00	€ 300,00
Area Finanziaria	€ 750,00	€ 750,00
TOTALE	€ 2.350,00	€ 2.150,00
Art. 70 quinque comma 2 CCNL 21.05.2018 indennità specifiche responsabilità Ufficiale Anagrafe/stato Civile/Elettorale	€ -	€ -
Istruttore Amministrativo Cat. C incaricato Anagrafe / Stato civile n. 2 dipendenti	€ 500,00	€ 500,00
Istruttore Direttivo Cat. D incaricato Anagrafe / Stato civile/Elettorale n. 1 dipendenti	€ 350,00	€ 350,00
TOTALE	€ 850,00	€ 850,00

Art. 67 comma 5 Ltt B CCNL 21.05.2018 Obiettivi dell'Ente inseriti nel PdP 2019	€ 4.850,00	€ 4.850,00
Art. 56 quinque Indennità servizio esterno - per PL	€ 660,00	€ 660,00
Art. 56 sexies Indennità di funzione - per PL	- € -	- € -
TOTALE COMPLESSIVO DESTINATO	€ 31.833,14	€ 29.326,20
PARTE DISPONIBILE PER INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE	€ 24.247,53	€ 17.689,90
Risparmi / Residuo Fondo Anno precedente	€ 3.403,15	€ 2.141,45
Residuo Fondo Straordinario Anno precedente	€ 1.417,83	€ 1.985,99
TOTALE FONDO DISPONIBILE PER INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' DISPONIBILE	€ 29.068,51	€ 21.817,34



AREA	<i>Area</i>
SERVIZIO	
DIPENDENTE	<i>Nome Cognome</i>
Categoria	Categoria
Profilo Professionale	0

ANNO
2020

COMPORTAMENTI PROFESSIONALI		Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE							40%
Relazione e integrazione	8	1	2	3	4	5	6	7		0,00
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi										
Partecipazione alla vita organizzativa										
Capacità di lavorare in team										
Innovatività	8	1	2	3	4	5	6	7		0,00
Iniziativa e propositività										
Autonomia e capacità di risolvere i problemi										
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche										
Gestione risorse economiche e/o strumentali	8	1	2	3	4	5	6	7		0,00
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate										
Cura delle attrezzature assegnate.										
Orientamento alla qualità dei servizi	8	1	2	3	4	5	6	7		0,00
Rispetto dei termini dei procedimenti										
Comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi										
Precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza e nel Codice di comportamento										
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	8	1	2	3	4	5	6	7		0,00
Capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicita la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento										
Livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta, anche acquisita e certificata attraverso specifici percorsi formativi										
Livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer										
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI PROFESSIONALI	40	0,00					0,00%			

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	0,00%	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	0,00%		
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	0,00%				
Osservazioni del valutatore sui risultati:					
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sui comportamenti professionali è inferiore a 4, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate					

Firma compilatore:



Firma interessato:



Data compilazione

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA	Area		ANNO	
SERVIZIO			2020	
DIPENDENTE	Nome Cognome			
Categoria	Categoria			
Profilo Professionale				
Performance Organizzativa			% partecipazione	% risultato raggiunto
Obiettivi di performance dell'unità organizzativa di appartenenza				
Obiettivi di Gruppo/Individuali			tipologia	
APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione			20	60%
			1 2 3 4 5 6 7	0,00
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali				
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione				
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti			20	0,00
Disponibilità a farsi carico dell'incertezza adattando in modo coerente e funzionale il proprio comportamento				
Saper utilizzare le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli				
Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro			20	0,00
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro)				
Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno quantitativo (tempo di lavoro)				
VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			60	0,00% 0,00%
Osservazioni del valutatore sui risultati:				
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi di performance organizzativa è inferiore a 4, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate				



COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

OBIETTIVO DELL'ENTE DEFINITO NEL PDP 2020 ART. 67 COMMA 2 DEL CCNL 2016-2018

AREA AMMINISTRATIVA

DEFINIZIONE PROGETTO

“UFFICIO PERSONALE: DIGITALIZZAZIONE DOCUMENTI DEI FASCICOLI DEL PERSONALE NELL'APPlicativo INFORMATICO “PRESENZE.NET””.

Il progetto consiste nella digitalizzazione di tutti i documenti cartacei del personale già acquisiti ed ordinati per tipologia nel “fascicolo individuale” con salvataggio e riordino in sottocartelle nell'applicativo informatico in uso.

L'intervento permetterà di organizzare il sistema di archiviazione dell'intero fascicolo del dipendente (carriera, formazione, proc.disciplinari ecc....) in modalità informatica, facilmente reperibile nel tempo e di immediata consultazione da parte di ciascun dipendente, accedendo attraverso il proprio fascicolo.

Obiettivo del progetto:

- Informatizzare i fascicoli del personale, definendo sottocartelle per tipologia (perdio di servizio-titoli-formazione ecc...)

Lo scopo è:

- Rendere sempre più agevole la consultazione dei dati relativi alla posizione del personale da parte dell'ufficio gestore delle posizioni e, contestualmente, consentire un immediato accesso al dipendente ai propri documenti/dati senza procedere con richieste di rilascio documento all'ufficio personale.

DURATA PROGETTO

Gennaio 2020 – Dicembre 2020.

CRITERI DI DISTRIBUZIONE RISORSE

Le risorse da destinare al dipendente coinvolto sono state predefinite in sede di riunione con le OO.SS., le RSU, sentiti i dipendenti interessati e l'Amministrazione, contemporando risultati attesi/interventi a progetto ed incentivazione.

Il compenso stabilito a priori ed erogato a consuntivo verrà quantificato in ragione del coinvolgimento “quantitativo”, escludendo la distribuzione a pioggia.

La distribuzione delle risorse avverrà previa valutazione oggettiva dei risultati attesi e dell'impegno individuale reso.

OBIETTIVI STANDARD DI RISULTATO

Il progetto ha come obiettivo la creazione di un sistema di aggiornamento / consultazione / integrazione agevole del fascicolo del dipendente ed una sua pratica ed autonoma consultazione da parte di ciascun interessato garantire la tenuta e l'aggiornamento degli archivi anagrafici a livello informatico:

Gli indicatori sono:

1. riduzione tempistiche per la verifica/aggiornamento dati
2. consultazione diretta dati da parte del dipendente
3. aggiornamento costanza delle sezioni.

DETtagli SUL PROGETTO

Si precisa che l'attivazione del presente progetto si tradurrà in:

- maggiori servizi: Gestione e aggiornamento costante della banca dati del personale in tempo reale;
- risultati concreti: Evitare duplicazione delle banche dati / gestione dei documenti su piattaforme web;
- risultati verificabili attraverso indicatori: Banca dati accessibile per una pronta consultazione da parte dell'Ente/dipendente;
- ruolo attivo dei dipendenti: Il progetto nella sua specificità richiede un ruolo attivo, determinante e quasi esclusivo, di soggetto interno, professionalmente formato e competente in materia;
- quantificazione risorse destinate al progetto: Le risorse risultano quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, che verranno analiticamente illustrati nella fase di predisposizione del contratto decentrato. La quantificazione delle risorse è stata elaborata su criteri trasparenti in quanto resi noti ai soggetti interessati e a tutti i dipendenti, ragionevoli, cioè basati su un percorso logico, definito in ragione di impegno individuale misurabile e risultato raggiunto certificato a conclusione del progetto. La somma destinata al presente progetto è direttamente correlata al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone;
- risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati raggiunti;
- risorse previste nel bilancio annuale e nel P.E.G., quindi, approvate anche dall'organo competente.

PARTECIPANTI

- | | |
|---------------------|--|
| - BASTRENTA Sandra | Istruttore Amministrativo Cat. C |
| - BUGNONE Marco | Istruttore Amministrativo Cat. C |
| - TAPPERO Pierluigi | Esecutore Amministrativo pro/tempore Cat. B3 |

IMPORTO LORDO STANZIATO

Euro 2.150,00 oltre oneri previdenziali a carico del Comune.

Buttigliera Alta 15.09.2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
CRISTIANO Dott.ssa Gabriella

Firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 d.lgs. 39/1993



CM

OP

NR

BB



COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

OBIETTIVO DELL'ENTE DEFINITO NEL PDP 2020 ART. 67 COMMA 2 DEL CCNL 2016-2018

AREA VIGILANZA

DEFINIZIONE PROGETTO

PROGETTO : "POTENZIAMENTO CONTROLLI STRADALI".

Il progetto si svilupperà effettuando servizi di controllo del territorio di Buttigliera Alta, con particolare riferimento all'asse della S.S. 25, avvalendosi anche degli impianti di videosorveglianza presenti sul territorio e dei sistemi di controllo del traffico.

Obiettivo del progetto:

- Effettuare servizi di controllo del territorio;
- Accertamento degli illeciti stradali in particolare la circolazione di veicoli non assicurati;
- Vigilare affinché venga rispettato il vigente Regolamento Comunale per La Gestione dei Rifiuti Urbani.

Lo scopo è:

- assicurare il rispetto delle norme del CdS negli orari caratterizzati da maggior afflusso di traffico sulle strade del territorio;
- contrastare i fenomeni che contribuiscono a creare degrado urbano

DURATA PROGETTO

01 gennaio – 31 dicembre 2020

CRITERI DI DISTRIBUZIONE RISORSE

Le risorse da destinare a ciascun partecipante sono state predefinite in sede di riunione con le OO.SS., le RSU, sentiti i dipendenti interessati e l'Amministrazione, contemporando risultati attesi/interventi a progetto ed incentivazione.

I compensi stabiliti a priori ed erogati a consuntivo in modo individuale saranno quantificati in ragione del coinvolgimento "quantitativo" di ciascun soggetto coinvolto, escludendo la distribuzione a pioggia.

La distribuzione delle risorse avverrà previa valutazione oggettiva dei risultati attesi e dell'impegno individuale reso.

OBETTIW STANDARD DI RISULTATO

Il progetto ha come obiettivo il controllo del territorio per:

- rendere più visibile la presenza degli Agenti;
- inibire comportamenti inurbani o incivili;
- garantire la sicurezza stradale

DETtagli sul PROGETTO

Si precisa che l'attivazione del presente progetto si tradurrà in:

- maggiori servizi:
- risultati concreti:
- risultati verificabili attraverso indicatori:
- ruolo attivo dei dipendenti:
- quantificazione risorse destinate al progetto:
- risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati raggiunti;
- risorse previste nel bilancio annuale e nel P.E.G., quindi, approvate anche dall'organo competente.

PARTECIPANTI

MAGGIORA Roberta	Assistente di PL	- Categoria C3
CAMPAGNA M. Teresa	Assistente di PL	- Categoria C3
TISCI Claudio	Assistente di PL	- Categoria C3

IMPORTO LORDO STANZIATO

Euro 2.700,00 oltre oneri previdenziali a carico del Comune.

Buttigliera Alta, 18.09.2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Commissario Michele MASSIMINO

