



# COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA

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

## IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2022

modalità di utilizzo del Fondo Risorse decentrate ex art. 68 CCNL Funzioni locali  
PARTE ECONOMICA ANNO 2022

Il giorno **14** del mese di **marzo 2022**, le parti sottoindicate:

### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

- Presidente, Segr. Comunale BACCIU Marta
- Membro ALICE Gilberto
- Membro BOGETTO Riccardo
- Membro CRISTIANO Gabriella
- Membro MASSIMINO Michele
- Membro TRAPANESE Alice

### RAPPRESENTANTI OO.SS.

- CGIL COLONNA Ernesto
- UIL BUA Renato

### R.S.U.

PANTUOSCO Tiziana  
TISCI Claudio

**SOTTOSCRIVONO LA PRESENTE IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2022 RELATIVO ALLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE AI SENSI DELL'ART.68 CCNL FUNZIONI LOCALI 2016-2018**

### 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 seguente modo:

Presidente: Segretario Comunale pro-tempore

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

B) in data 18.12.2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019-2020-2021, il quale, nelle more della nuova contrattazione decentrata, continua ad operare secondo il principio di ultrattività;

le parti sottoscrivono la presente ipotesi di CCI che disciplina le modalità di utilizzo del Fondo Risorse decentrate relative all'anno **2022** secondo gli istituti e la disciplina del CCNL del 21.5.2018 e del CCDI 2019-2021, riconosciuto dalle parti ultra-vigente nelle more della nuova contrattazione decentrata triennale.

2. Si dà atto che 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;

3. Si richiamano i seguenti provvedimenti amministrativi:

- determinazione del Responsabile del servizio n. 37/2022 ad oggetto "COSTITUZIONE FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE PARTE STABILE – ANNO 2022 (ART. 67 E SS. CCNL 2016/2018";
- deliberazione della G.C. n. 9/2022 ad oggetto "CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA CCI ANNO 2022 – LINEE DI INDIRIZZI ALLA P.P. AI SENSI DEL CCNL 21.05.2018";
- determinazione del Responsabile del servizio n. 83/2022 ad oggetto "COSTITUZIONE FONDO COMPLESSIVO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2022 (ART. 67 E SS. CCNL 2016/2018" e relativo parere del Revisore Unico dei Conti prot. 2075/2022.

## **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE**

1. La presente ipotesi di CCI relativa all' utilizzo del Fondo Risorse decentrate, ai sensi e per gli effetti dell'art. 68 CCNL Funzioni locali - anno **2022** 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.

Il personale assunto con contratto part-time orizzontale o verticale concorre agli incentivi ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nella presente ipotesi di 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 nella presente ipotesi di 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 soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett. a) e b) CCNL 21.05.2018 prendono cognizione del 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 confluiscono 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 confluisce, 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;

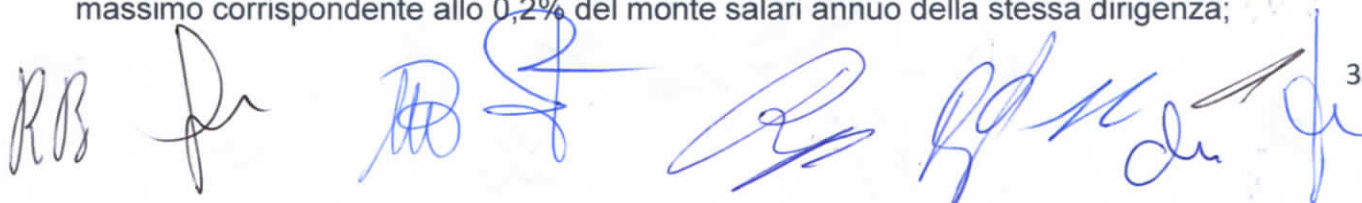
b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime degli stipendi tabellari riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono 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 confluisce 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;



3

- g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare;
- 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;
- i) incremento parte stabile ex art. 33 D.L. n. 34/2019 per garantire la quota pro-capite rispetto all'anno 2018.

#### **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 confluisce nel Fondo dell'anno successivo la 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 confluisce 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 – **SCHEDE PROGETTI 1 – 2 - 3**.
- 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/Somme non distribuite anno 2021)**



Il fondo costituito come sopra, viene incrementato con i risparmi 2021 della quota destinata a finanziare il lavoro straordinario. Tale importo è quantificato in € 1.507,20 ed è subordinato alla certificazione del Revisore Unico dei Conti in sede di rendiconto.

Gli eventuali ulteriori risparmi del fondo di contrattazione 2021 confluiranno nel fondo 2022 e verranno utilizzati per implementare la quota destinata alla produttività del personale dipendente.

5. Il fondo parte economica anno 2022 è stato costituito, ai sensi dell'art. 67 e ss. del vigente CCNL 21/05/2018; le risorse risultano essere quelle indicate nell'Allegato "COSTITUZIONE" parte integrante della presente ipotesi CCI relativo alle modalità di utilizzo del Fondo Risorse decentrate, ai sensi e per gli effetti dell'art.68 CCNL Funzioni locali.

6. Le parti che sottoscrivono il presente CCI danno atto 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 di nuove e più favorevoli disposizioni normative.

#### Art. 4

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

#### Allegato "UTILIZZO"

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, compensi di cui all'art. 24, co.1 del C.C.N.L. 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 2022 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 Allega "SCHEDA".
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, attualmente in vigore.
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 nell' anno 2022 all'applicazione dell'istituto in oggetto. In merito, si richiama l'appendice inserita nel CCI anno 2021 *"Le parti danno reciprocamente atto che, nelle more della nuova contrattazione, è interesse comune procedere nell'anno 2022 a ulteriori progressioni orizzontali utilizzando i criteri attualmente in vigore e verificandone l'adequatezza"*.
2. In sede di contrattazione Fondo Trattamento Accessorio anno 2022 - Parte Economica vengono definiti:

**A) DECORRENZA**  
- 1.01.2022



## B) REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

- essere da almeno 24 mesi nella PE posseduta (parere ARAN CFL n.100 e n. 121)
- 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 conclusi con transazioni superiori alla multa;

## D) AVENTI DIRITTO

- per ciascuna annualità: 50% del personale in possesso dei requisiti (lett. B).

## 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 BUDGETS DA DESTINARE ALLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

- importo per garantire la progressione ad un numero non superiore al 50% degli aventi diritto per un importo massimo presunto di € 2.600,00.

## TITOLO III – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

### ART. 7 PRINCIPI GENERALI

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

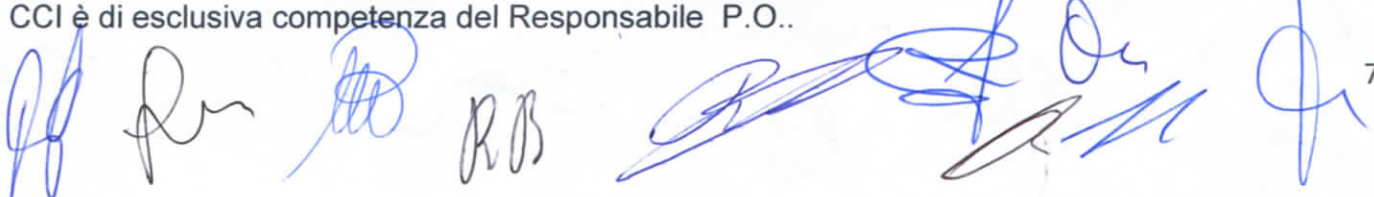
- utilizzo delle risorse nel rispetto dell'articolo 40, comma 3-bis, del d.lgs. 165/2001;
- quantificazione della somma indisponibile alla contrattazione, in quanto relativa alla remunerazione di istituti erogabili in forma automatica, risorse finanziarie destinate all'incremento della retribuzione fissa (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.).

2. Con la presente ipotesi di contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definite «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 nella presente ipotesi di 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 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) impicanti il maneggio di valori.

**INDENNITA' DI RISCHIO**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

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

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.

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

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**

Si individuano i fattori impicanti 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.

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):**

<b>Aree di interesse</b>	<b>N. aventi titolo</b>
Area Amm. - Servizi demografici	1
Area Vigilanza - Servizio P.M.	1
Area Urbanistica - Servizio Ed. Privata	1
Area Finanziaria - Servizio Economato	1
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>

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

<b>IMPORTO INDENNITA'</b>	
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 quinquies 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, sul conferimento. 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 della 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 quinquies, 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 civile/anagrafe/elettorale		
Nomina Ufficiale di Stato civile	0	€ 150,00
Nomina Ufficiale di Stato civile + Anagrafe	2	€ 250,00
Nomina Ufficiale di Stato civile + Anagrafe + Elettorale	1	€ 350,00

*[Handwritten signatures and initials]*

## 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.

#### 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.

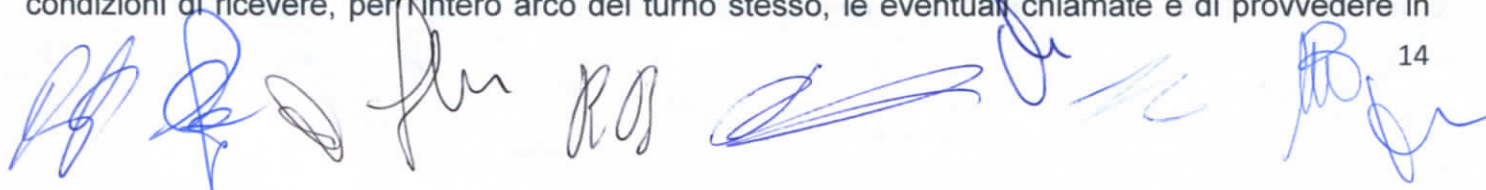
#### **TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

#### **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 $\text{€ } 13,00:12 \times 4 = \text{€ } 4,33 + 10\% = \text{€ } 4,77/\text{intervento}$	

## TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

### ART. 16 DISPOSIZIONE FINALE

1. Per quanto non previsto dalla presente ipotesi di CCI, 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, riservandosi sin d'ora l'adeguamento delle prescrizioni infra concordate a fronte di disposizioni migliorative previste dal futuro contratto sia dal punto di vista giuridico che economico.

Allegati:

1. All. Costituzione Fondo anno 2022 (All. Det. n. 37/2022 E Det. n. 83/2022)
2. All. Ipotesi utilizzo Fondo anno 2022
3. All. Scheda di valutazione Performance Individuale 2022
4. All. 1-2-3- Schede Progetti (Obiettivi PdP 2022 art. 67 co.2)

Letto, confermato e sottoscritto.

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA**

Il Presidente / Segretario Com.le BACCIU Marta

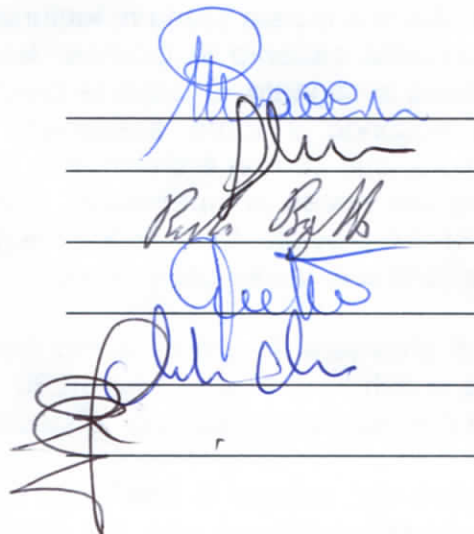
ALICE Gilberto

BOGETTO Riccardo

CRISTIANO Gabriella

MASSIMINO Michele

TRAPANESE Romeo



**Membri:**

**RAPPRESENTATI OO.SS.**

CGIL COLONNA Ernesto

UIL BUA Renato



**R.S.U.**

PANTUOSCO Tiziana

TISCI Claudio



Comune di Buttigliera Alta		AII. A
		Preventivo
		2022
<b>RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ</b>		
<b>Risorse storiche</b>		
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)		<b>62.449,63</b>
<b>Incrementi stabili soggetti al limite</b>		
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam		1.936,74
Art. 67 c. 2 lett. d) CCNL 2018 - eventuali risorse riassorbite		0,00
		0,00
Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito dal 2018		0,00
Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Riduzione stabile Fondo Straordinario dal 2018		0,00
Art. 67 c. 5 lett. a) CCNL 2018 - incremento dotazione organica dal 2018		0,00
		0,00
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018		0,00
<b>Totale incrementi stabili (a)</b>		<b>1.936,74</b>
<b>Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite</b>		
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO		1.016,00
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019		2.371,20
Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 - Rif Art. 1 c. 800 L. 205/2017 Armonizzazione personale province transitato		0,00
<b>Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)</b>		<b>3.387,20</b>
<b>DECURTAZIONI - a detrarre</b>		
Decurtazione ATA. Risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per personale trasferito a seguito del decentramento e delega di funzioni (personale Ata)		0,00
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa ( <b>Enti con e senza DIRIGENZA</b> )		0,00
Art. 19 c. 1 CCNL 1.4.1999 Reinquadramento personale area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale		0,00
Decurtazione art 67 c. 2 lett. e) Ccnl 2018 - personale trasferito presso altri Enti per delega o trasferimento di funzioni, da disposizioni di legge o altro		0,00
<b>Totale decurtazioni parte stabile (c)</b>		<b>0,00</b>
<b>Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)</b>		<b>64.386,37</b>
<b>I - TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)</b>		<b>67.773,57</b>

<b>RISORSE VARIABILI</b>	
<b>Risorse variabili sottoposte al limite</b>	

Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2%	5.303,18
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente (anche potenziamento controllo Codice Strada)	4.850,00
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione	0,00
Art. 67 c.7 e Art.15 c.7 CCNL 2018 – Quota incremento Fondo per riduzione retribuzione di PO e di risultato	2.250,00
<b>Totale voci variabili sottoposte al limite (d)</b>	<b>12.403,18</b>

**Risorse variabili NON sottoposte al limite**

Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	20.500,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	3.000,00
Altro - Art. 67 c. 3 Lettera C) CCNL 2018	1.500,00
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	1.507,20
<b>Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)</b>	<b>26.507,20</b>

**II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)**

**38.910,38**

**III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)**

**106.683,95**

**DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI**

**Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010**

Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	0,00
--	------

**Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015**

Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00
---	------

**Decurtazioni per rispetto limite**

Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	Valore mancante: inserire
--	------------------------------

**IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE  
DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)**

**76.789,55**

**V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON  
SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)**

**106.683,95**

**FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999**

Fondo straordinario stanziato	5.427,40
Fondo straordinario erogato	

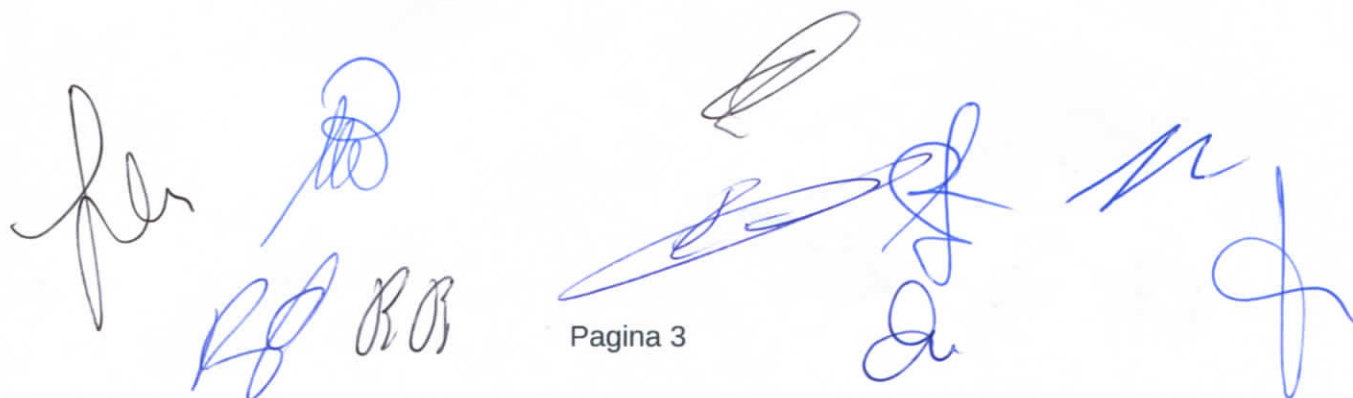
**TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del****RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016**

Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	73.165,94
Indennità di Posizione e risultato PO	76.250,00
Fondo Straordinario 2016	5.427,40
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI 2016	0,00
Quota di incremento valore medio procapite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019- aumento virtuale limite 2016	0,00
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017</b>	<b>154.843,34</b>

**RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2022**

Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	76.789,55
Indennità di Posizione e risultato PO anno corrente <b>COMPRESO</b> Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019	75.500,00
Fondo Straordinario anno corrente	5.427,40
<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017 COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019</b>	<b>157.716,95</b>

Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018)	1.500,00
<b>RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO COMPRESO Quota integrazione PO finanziate dalla rinuncia delle capacità assunzionali (Incremento Art. 11-bis comma 2 D.L. 135/2018) e Quota art. 33 del DL 34/2019</b>	<b>ATTENZIONE, NON è STATO RISPETTATO IL LIMITE DELL'ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017- € 1.373.61</b>



A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, cursive script. The signature appears to be a name, possibly "J. Pen" or similar, written in a fluid, connected style.

Comune di Buttigliera Alta		All. B
UTILIZZO FONDO		2022
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)		106.683,95
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)		67.773,57
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO ( C )		38.910,38

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	42.619,33	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	13.096,83	
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	2.600,00	
ALTRI UTILIZZI	2.056,12	
Totale utilizzo risorse stabili (D)	60.372,28	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	7.401,29	
Totale utilizzo progressioni	45.219,33	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018)	
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	20.500,00
Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT	1.500,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	3.000,00
Quota recupero somme Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter	0,00
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	25.000,00

SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	7.401,29	
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)		13.910,38
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F incluso Quota recupero somme Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter )		13.910,38

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		DI CUI FINANZIATE DA PARTE STABILE	DI CUI FINANZIATE DA PARTE VARIABILE
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	980,00	980,00	
Indennità di servizio esterno - art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	660,00	660,00	
Indennità di Reperibilità art. 24 CCNL 2018 specificatamente contrattata nel CCDI dell'anno	281,43	281,43	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	2.150,00	2.150,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	850,00	850,00	0,00
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con risorse Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018	4.850,00	0,00	4.850,00
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	10.166,63	2.479,86	7.686,77

Altri utilizzi contrattati nel CCDI dell'anno decurtazione ex art. 23 D.Lgs. 75/2017	1.373,61	
Totale utilizzo altre indennità (H)	21.311,67	
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	106.683,95	

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	0,00
---	------

<p>VERIFICA RISPETTO ART. 68 COMMA 3 CCNL 2018</p> <p>La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.</p>	OK
---	----



**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA  
PERFORMANCE INDIVIDUALE**

<b>AREA</b>	<b>Area</b>	<b>ANNO</b>
SERVIZIO		<b>2022</b>
<b>DIPENDENTE</b>	<b>Nome Cognome</b>	
Categoria	Categoria	
Profilo Professionale		

Performance Organizzativa		% partecipazione	% risultato raggiunto
<b>Obiettivi di performance dell'unità organizzativa di appartenenza</b>			
<b>Obiettivi di Gruppo/Individuali</b>	<b>tipologia</b>		

APPORTO QUALITATIVO E CONCORSO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE				<b>60%</b>			
<b>Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>0,00</b>	
Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali										
Livello di crescita delle competenze proprie e della organizzazione										
<b>Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>0,00</b>	
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										
<b>Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>0,00</b>	
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)										
<b>VALUTAZIONE APPORTO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>60</b>	<b>0,00</b>				<b>0,00%</b>				
<b>Osservazioni del valutatore sui risultati:</b>										
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										










Firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA  
PERFORMANCE INDIVIDUALE**

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

ANNO
<b>2022</b>

COMPORTEMENTI PROFESSIONALI	Peso attribuito al comportamento	% incidenza VALUTAZIONE							40%
<b>Relazione e integrazione</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>0,00</b>
Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi									
Partecipazione alla vita organizzativa									
Capacità di lavorare in team									
<b>Innovatività</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>0,00</b>
Iniziativa e propositività									
Autonomia e capacità di risolvere i problemi									
Capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche									
<b>Gestione risorse economiche e/o strumentali</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>0,00</b>
Gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate									
Cura delle attrezzature assegnate.									
<b>Orientamento alla qualità dei servizi</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>0,00</b>
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									
<b>Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>0,00</b>
Capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata 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									
<b>VALUTAZIONE COMPORTEMENTI PROFESSIONALI</b>	<b>40</b>	<b>0,00</b>							<b>0,00%</b>

ESITO VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	0,00%	ESITO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE:	0,00%
ESITO VALUTAZIONE COMPORTEMENTI	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



## COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

### OBIETTIVO DELL'ENTE DEFINITO NEL PDP 2022 ART. 67 COMMA 2 DEL CCNL 2016-2018

### AREA VIGILANZA

#### DEFINIZIONE PROGETTO

#### PROGETTO: "CONTROLLI STRADALI".

Il progetto si svilupperà effettuando servizi di controllo del territorio di Buttigliera Alta, con particolare riferimento alla S.S. 25 (corso Torino, corso Susa) e alla str. provinciale 186 (corso Superga, corso Laghi), avvalendosi anche degli impianti di videosorveglianza presenti sul territorio e dei sistemi di controllo del traffico. L'orario sarà articolato in modo da effettuare i servizi in fasce temporali normalmente scoperte.

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 2022

#### 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, temperando 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.

## OBIETTIVI 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: presenza quotidiana di personale sul territorio;
- risultati concreti: prevenzione stradale;
- risultati verificabili attraverso indicatori: sanzioni amministrative e report servizi svolti;
- ruolo attivo dei dipendenti: il progetto nella sua specificità richiede un ruolo attivo, determinante e quasi esclusivo, di un 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

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.

Buttiglieria Alta, 03/02/2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
Commissario Michele MASSIMINO



## COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

### OBIETTIVO DELL'ENTE DEFINITO NEL PDP 2022 ART. 67 COMMA 2 DEL CCNL 2016-2018

#### AREA FINANZIARIA

#### DEFINIZIONE PROGETTO

**PROGETTO: "CONTABILITA' ECONOMICO - PATRIMONIALE: REDAZIONE MEDITANTE L'UTILIZZO DI RISORSE SOFTWARE E DI PERSONALE INTERNO ALL'ENTE".**

Il progetto prevede la redazione della contabilità economico patrimoniali con risorse esclusivamente interne.

Obiettivo del progetto:

- aggiornamento dati inventario, calcolo ammortamenti e definizione valore Patrimonio
- analisi dati, nel passaggio dal piano dei conti finanziario al piano dei conti economico patrimoniale, per intervenire con variazioni manuali nei casi di errata attribuzione delle scritture contabili in partita doppia
- scritture manuali di assestamento inerenti a fondi, ratei, risconti, fondi, fatture da ricevere/emettere etc... chiusura e apertura conti per calcolo risultato d'esercizio
- redazione prospetti economico patrimoniali e relativa nota illustrativa

Lo scopo è:

- consentire una maggiore conoscenza delle dinamiche e delle ripercussioni della contabilità finanziaria sulla contabilità economica
- fornire agli Amministratori e ai soggetti esterni informazioni più dettagliate sulle varie poste del Bilancio.

#### DURATA PROGETTO

01 gennaio – 31 dicembre 2022

#### 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, temperando 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.

## DETTAGLI SUL PROGETTO

- ruolo attivo dei dipendenti: il progetto nella sua specificità richiede un ruolo attivo, determinante e quasi esclusivo, di un 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

SCANDALE PAOLO - ISTRUTTORE DIRETTIVO – CAT. D1  
GIROLOMONI SILVIA- ISTRUTTORE DIRETTIVO – CAT. C1

## IMPORTO LORDO STANZIATO

**Euro 1.150.000** oltre oneri previdenziali a carico del Comune.

Buttiglieria Alta, 01/03/2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
Trapanese Rag. Romeo

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. They appear to be approvals or endorsements of the document.



## COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

### OBIETTIVO DELL'ENTE DEFINITO NEL PDP 2022 ART. 67 COMMA 2 DEL CCNL 2016-2018

#### AREA LAVORI PUBBLICI

#### DEFINIZIONE PROGETTO

**PROGETTO:** "DIGITALIZZAZIONE ARCHIVIO CORRENTE OPERE PUBBLICHE E PATRIMONIO".

Il progetto prevede la catalogazione e raccolta dell'archivio corrente in parte cartaceo delle opere pubbliche realizzate e in corso di esecuzione per la creazione di un database informatico standardizzato di facile e veloce consultazione.

Obiettivo del progetto:

- Creazione di un database informatizzato delle opere pubbliche eseguite, in corso di realizzazione ed in progetto di facile consultazione

Lo scopo è:

- Digitalizzare l'archivio corrente delle Opere Pubbliche del Comune di Buttigliera Alta;
- Ridurre le tempistiche per la consultazione dell'archivio corrente delle opere Pubbliche;
- Semplificare le modalità di gestione controllo e verifica dell'iter realizzativo delle opere;

#### DURATA PROGETTO

01 gennaio – 31 dicembre 2022

#### 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, temperando 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.

#### OBIETTIVI STANDARD DI RISULTATO

Il progetto ha come obiettivo la digitalizzazione dell'archivio corrente delle Opere Pubbliche

- Semplificare le modalità di consultazione dell'archivio;
- Digitalizzare l'archivio corrente delle Opere Pubbliche;
- Semplificare le modalità di gestione verifica e controllo dell'iter progettuale e realizzativo delle opere;

### 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

AUGERI Marilisa	Istruttore Tecnico	- Categoria C1
FERRERO Nadia	Istruttore Tecnico	- Categoria C1

### IMPORTO LORDO STANZIATO

**Euro 1.000,00** oltre oneri previdenziali a carico del Comune.

Buttiglieria Alta, 04.02.2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
Ing. Riccardo BOGETTO