

**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
PECETTO TORINESE**

**Anno 2019 – 2020 –
2021**

SOTTOSCRITTO IN DATA

09 MAG 2019

Preintesa del 16.04.2019

A series of handwritten signatures in blue ink, including a large stylized 'A', 'RB', 'F8', 'G', and 'EF'.

Disposizioni Preliminari	5
<i>Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante</i>	<i>7</i>
<i>Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione.....</i>	<i>7</i>
<i>Art. 3 - Interpretazione Autentica.....</i>	<i>8</i>
TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI.....	8
<i>Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali.....</i>	<i>8</i>
<i>Art. 5 - Diritti e libertà sindacali.....</i>	<i>10</i>
<i>Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali.....</i>	<i>10</i>
<i>Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori</i>	<i>11</i>
TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO	11
<i>Art. 8 - Lavoro Straordinario.....</i>	<i>11</i>
<i>Art. 9 - Banca delle ore</i>	<i>12</i>
TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'	12
<i>Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)</i>	<i>12</i>
<i>Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro</i>	<i>13</i>
<i>Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018</i>	<i>14</i>
<i>Art. 13 - Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018.....</i>	<i>15</i>
<i>Art. 14 - Indennità di funzione Polizia Locale.....</i>	<i>15</i>
<i>Art. 15 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale.....</i>	<i>16</i>
<i>Art. 16 - Turno</i>	<i>16</i>
<i>Art. 17 - Reperibilità.....</i>	<i>16</i>
<i>Art. 18 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative.....</i>	<i>16</i>
<i>Art. 19 - Premi correlati alla performance organizzativa.....</i>	<i>17</i>
<i>Art. 20 - Premi correlati alla performance individuale</i>	<i>17</i>
<i>Art. 21 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge ..</i>	<i>18</i>
<i>Art. 22- La valutazione ai fini della Progressione Economica</i>	<i>18</i>
<i>Art. 23 -Pausa/ Servizio Mensa/ Buoni Pasto.....</i>	<i>19</i>
<i>Art. 24 - Telelavoro.</i>	<i>19</i>
<i>Art. 25- Criteri relativi alla Formazione.....</i>	<i>19</i>
<i>Art. 26 - Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.....</i>	<i>20</i>
TITOLO VI - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO	20

<i>Art. 27 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro</i>	<i>20</i>
<i>Art. 28 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.....</i>	<i>21</i>
TITOLO VII - MONITORAGGIO E VERIFICHE	21
<i>Art. 29- Monitoraggio e verifiche.....</i>	<i>21</i>
<i>Art. 30 - Norme finali.....</i>	<i>21</i>








COMUNE DI PECETTO TORINESE
(Provincia di Torino)

L'anno duemiladiciannove, il giorno 09 del mese di MAGGIO, alle ore 11.15 presso la sala GIUNTA del Comune di Pecetto Torinese si sono riunite:

☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	D.ssa Diana Verneau Segretario Comunale

☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CGIL FP	Fausto Cristofari
CISL FP	Alessandro Maffucci

☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Emanuela	Ambrassa
Lucia	Somma
Rosa	Bonina
Ettore	Pallotti



DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009.

Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018.

I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

- a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
- b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL;
- d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. Lgs 165/2001 modificato dal D. Lgs 150/2009 disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 comm1 e 3-bis che del D. Lgs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. Lgs. n. 150/2009 – **diretta applicazione**);
- e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. Lgs 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 150/2009).

Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art.2, comma 3, del D. Lgs.165/2001 così come modificato dal D. Lgs. 150/2009.

La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

1. Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo.
2. Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al revisore dei revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché il revisore effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifichi la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).
3. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.

5. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D. Lgs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. Lgs. 150/2009).

A series of handwritten signatures in blue ink, including the letters 'RB' and several stylized initials.

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:

- **Per la parte datoriale:**

D.ssa Diana Verneau	Segretario Comunale
D.ssa Lorella Longo	Responsabile Servizi Finanziari
Dott. Bernardo Caccherano	Responsabile Servizi Amministrativi
Comandante Pro-tempore	
Checchetto Mauro	Responsabile Polizia Municipale e manutenzioni
Arch. Monica Camino	Responsabile Servizio Edilizia

- **Per la parte sindacale:**

- 1) **Componenti della rappresentanza sindacale unitaria:**
Emanuela Ambrassa
Lucia Somma
Rosa Bonina
Pallotti Ettore
- 2) **Rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:**
Fausto Cristofari – CGIL FP
Alessandro Maffucci – CISL FP

Art. 2 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente del Comune inquadrato nelle categorie A – B – C – D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
2. Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula. Ovvero dalla data di stipula del CCDI per gli istituti contrattuali previsti agli articoli 9, 11,12,13,14 e 15,18,19,20,21,22, 23,25.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare



l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 3 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 21.5.2018)
4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO I - RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

1. servizio civile e elettorale:

raccoglimento registrazioni di nascita e morte -
1 fisso

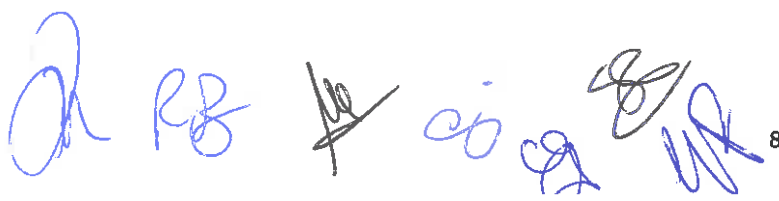
2. servizio cimiteriale e manutentivo:

trasporto, ricevimento ed inumazione salme, servizi attinenti la rete stradale (compreso sgombero neve), idrica, fognaria e di depurazione, con ridotto numero di squadre di pronto intervento - 1 fisso

- 3. polizia municipale e protezione civile:** prestazioni minime riguardanti l'attività richiesta dall'autorità giudiziaria e per i trattamenti sanitari obbligatori, l'infortunistica e il pronto intervento, gli interventi di protezione civile - 1 fisso

4. personale:

erogazione emolumenti retributivi, erogazione assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge (tale servizio dovrà essere



garantito nei giorni tra il 10 ed il 20 del mese) – 1
fisso.

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

- a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
 - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
 - c) durante lo sciopero i responsabili degli uffici e dei servizi dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.
2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza.
 3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.



Art. 5 - Diritti e libertà sindacali

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
 - a. i permessi sindacali retribuiti delle PO sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'OO.SS. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNL del 7 agosto 1998 e s.m.i. oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
 - b. in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutarie nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'Amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
 - c. le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, e consultazioni, rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS., fatto salvo si svolgano fuori orario di lavoro;
 - d. oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per le loro PO sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti, all'O.S. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si concorda che:
 - a. nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una O.S. firmataria del contratto; di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;
 - b. l'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
 - c. il personale operante fuori della sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
 - d. il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

1. Il Diritto a disporre di uno spazio appositamente dedicato alle pubblicazioni di informazione ai dipendenti, secondo le modalità previste dal CCNL quadro del 7.8.1998 è esteso alla R.S.U.
2. Rimangono in vigore gli accordi precedenti, se di miglior favore, in materia di bacheche, sedi, referendum, compatibili con le norme vigenti.
3. Per le agibilità operative delle OO.SS. firmatarie del presente contratto e per le R.S.U., le Parti concordano di individuare sul posto di lavoro, se presenti, punti di collegamento telematico e di fax, in



Handwritten signatures in blue ink, including the letters 'RB' and several stylized initials, located at the bottom of the page.

ricezione, dove i soggetti sindacali possono ritirare le comunicazioni a loro dirette. In alternativa, l'ente può avvalersi di una bacheca informatica.

4. Per le parti non disciplinate dal presente CDI, in tema di libertà ed agibilità sindacali, si applica il CCNL quadro del 7.8.1998 e le norme non disapplicate dal CCNL.
5. Ai sensi della Legge n. 537/1993 art. 3, comma 32, ai dipendenti si applica la Legge n. 300/1970, e ss.mm.

Art. 7 - Partecipazione dei lavoratori

1. Al fine di garantire al massimo la partecipazione dei lavoratori, l'Amministrazione attiverà, senza ulteriore informazione sindacale, tutti quegli strumenti atti alla circolazione dell'informazione oppure la raccolta di questionari anonimi di tipo percettivo sui servizi erogati.
2. Le R.S.U ed OO.SS. possono formulare proposte relativamente alle strategie e alle eventuali modifiche organizzative e gestionali e, nello specifico, in relazione alle seguenti materie:
 - I. Innovazioni organizzative nel lavoro;
 - II. Ambiente, igiene e sicurezza del lavoro;
 - III. Promozione delle pari opportunità;
 - IV. Qualità dei servizi erogati;
 - V. Tutela e valorizzazione del personale diversamente abile.
3. A tal fine il confronto fra le parti deve attuarsi entro 15 giorni dalla ricezione delle proposte sindacali da parte dell'Amministrazione, senza alcun vincolo di recepimento per l'Amministrazione.

TITOLO II - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 8 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.
2. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'Amministrazione procederà ad erogare, se dovuta, ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata nel limite del monte ore annuo della banca delle ore di cui al successivo articolo 9.
3. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nell'anno precedente. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
4. Fermo restando il rispetto dei vincoli in materia di limitazione delle spese del personale, le risorse di cui al comma precedente, sono incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.



5. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

Art. 9 - Banca delle ore

1. Si istituisce nell'ente la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo stabilito a livello aziendale, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, fatta salva l'esigenza di servizio che proroga il termine. Scaduto tale termine si provvederà d'ufficio all'azzeramento di tutte le ore non recuperate entro il termine predetto.

2. Il limite individuale di autorizzazione al lavoro straordinario che confluisce nella Banca delle ore è fissato aziendalmente in 18 ore annuali.

Il dipendente è tenuto a comunicare, al proprio Responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero che intende usufruire con riposo compensativo.

3. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento. Tale annotazione dovrà essere riportata nel prospetto riassuntivo mensile.

4. Periodicamente verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle Ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.

TITOLO III - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 10 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

1. Le Parti concordano:

- a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;
- b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. Lgs 150/2009).



Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario di lavoro per gli altri dipendenti. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:
 - 1 € al giorno
3. Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:
 - a. Con sostanze chimiche e biologiche;
 - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
 - c. Lavori di manutenzione stradale in presenza di traffico veicolare;
 - d. Rimozione e seppellimento salme di animali;
 - e. Prestazioni di lavoro che comportano rischi derivanti dall'uso dei mezzi meccanici nelle attività boschive e di taglio o esbosco;
 - f. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:
 - 1,50 € al giorno
4. Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori* di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali è riconosciuta una specifica indennità. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati Importi maneggiati giornalieri	Indennità €/giorno
Fino a € 300,00	-
Oltre € 300,01	2 €

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato della PO e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.



6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare i 3 valori sopra riportati.
 7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione della PO. Tale attestazione verrà effettuata mensilmente entro il giorno 5 del mese successivo. L'indennità verrà erogata quindi mensilmente.
- * non è da considerare valore il bancomat.

Art. 12 - Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018

1. Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:
 - Coordinamento di un Ufficio o di un'unità operative semplice o complessa, e dei correlati procedimenti amministrativi;
 - Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione alle seguenti variabili:
 - **Complessità 50 punti**
 - Grado di complessità Giuridica: valore fino a 20;
 - Grado di complessità Tecnica: valore fino a 15;
 - Grado di complessità delle relazioni interne ed esterne valore fino a 15.
 - **Responsabilità: 50 punti**
 - Responsabilità Economica: valore fino a 20;
 - Responsabilità Amministrativa: valore fino a 20;
 - Responsabilità organizzativa: valore fino a 10.
3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza.
4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza della PO, mediante atto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nell'atto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, i compiti assegnati. L'attribuzione della specifica responsabilità ed il permanere nei successivi anni della stessa, è preceduta da una conferenza delle PO.
5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2 nella conferenza delle PO.
6. La misura della indennità di cui trattasi verrà determinata mediante l'utilizzo del seguente modello di ripartizione:
 - a. determinazione del budget, che per il triennio 2019-2021, fatto salvo diverso accordo tra le parti, sarà pari ad € 3.550,00. Tale budget è complessivo e tiene conto anche dell'indennità di cui all'art. 14 "Indennità di funzione della Polizia Locale";
 - b. ripartizione del budget in modo proporzionale rispetto ai punteggi ottenuti sulla base della pesatura di cui al comma 2 del presente articolo e del comma 2 dell'art. 14.



Art. 13 – Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018

1. L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 attribuita con atto formale, che nell'ente compensa le seguenti responsabilità e relative indennità:
 - ufficiale di anagrafe € 350;Compensare altresì le specifiche responsabilità affidate:
 - addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico € 200.
2. L'importo non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 se erogata con la stessa motivazione.
3. L'indennità prevista per le finalità di cui al comma 1 non è cumulabile tra le fattispecie descritte nello stesso comma.
4. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento della PO. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

Art. 14 – Indennità di funzione Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:
 - Coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi;
 - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa;
 - Coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
2. Il compenso per l'esercizio delle responsabilità è determinato in relazione al grado rivestito e alle seguenti variabili:
 - **Grado di Complessità: 40 punti**
 - Grado di complessità Giuridica: valore fino a 15;
 - Grado di complessità Tecnica: valore fino a 10;
 - Grado di complessità delle relazioni interne ed esterne valore fino a 15.
 - **Responsabilità e grado rivestito: 40 punti**
 - Responsabilità Economica: valore fino a 6;
 - Responsabilità Amministrativa: valore fino a 16;
 - Responsabilità organizzativa: valore fino a 16;
 - Grado rivestito: valore fino a 2.
 - **Peculiarità del territorio: 20 punti**
 - Dimensionali: valore fino a 5;
 - Istituzionali: valore fino a 5;
 - Sociali: valore fino a 5;
 - Ambientali: valore fino a 5.
3. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alla indennità di funzione della Polizia locale. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità



deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza.

4. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza della PO, mediante atto di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nell'atto di nomina il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati. L'attribuzione della specifica responsabilità ed il permanere nei successivi anni della stessa, è preceduta da una conferenza delle PO.
5. La graduazione delle specifiche responsabilità viene determinata mediante i criteri di cui al comma 2 nella conferenza delle PO. Per La misura della indennità si rimanda all'articolo 12 comma 6.

Art. 15 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa rende la prestazione giornaliera in servizi esterni di vigilanza ovvero con almeno 3 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno. L' indennità giornaliera è stabilita in misura pari a € 3.
2. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione della PO. Tale attestazione verrà effettuata, di norma, mensilmente entro il giorno 5 del mese successivo. L'indennità verrà erogata quindi mensilmente.

Art. 16 - Turno

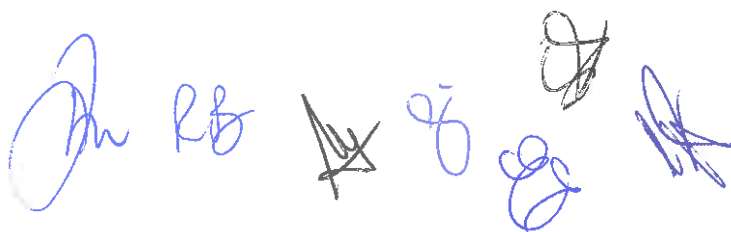
1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 23.

Art. 17 - Reperibilità

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 24.

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative

1. La valutazione del risultato sarà a cura del Nucleo di Valutazione e si intende fissata nella misura del 15% dello stanziamento relativo all'indennità di posizione per le P.O.. L'indennità di risultato è corrisposta tra un valore compreso tra il 10% e il 25% dell'importo stanziato.
2. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al **70%**.
3. Per valutazioni comprese fra il **70%** e il **89,99%** si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato.
4. Per valutazioni uguali o superiori al **90%** si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.



Art. 19 - Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione di uno specifico finanziamento definito o in sede di indirizzo da parte della Giunta Comunale nel caso delle risorse variabili ai sensi dell'art. 67 comma 3 o in sede di contrattazione integrativa nel caso di altre risorse.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite nella scheda dell'obiettivo contenuta all'interno del Piano Performance, definirà la quota spettante al singolo dipendente. La distribuzione della performance organizzativa è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale supera il 60%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60% e inferiore al 89,99%.
3. Il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione (escluso il rimprovero verbale) partecipa al premio come segue:
 - Fino al rimprovero scritto : riduzione del premio del 50%
 - Superiore al rimprovero scritto : non percepisce il premio

Art. 20 - Premi correlati alla performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al **70%**.
3. Parteciperà alla performance individuale solamente il dipendente a tempo indeterminato o determinato con un minimo di 6 mesi di servizio nell'anno solare. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
4. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
5. Il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto un provvedimento disciplinare con sanzione (escluso il rimprovero verbale) partecipa al premio come segue:
 - Fino al rimprovero scritto : riduzione del premio del 50%



- Superiore al rimprovero scritto : non percepisce il premio
6. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., come specificato ai commi precedenti.
 7. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
 8. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al **90%: 100%** del budget individuale;
 - Valutazione tra il **70% e il 89,99%: distribuzione direttamente proporzionale** rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione pari o inferiore al **69,99%: nessuna distribuzione.**
 9. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 è attribuita la maggiorazione del premio individuale a 1 dipendente. La maggiorazione è attribuita solamente se vi è una valutazione individuale almeno pari al 99,5%. Nel caso in cui vi sia una situazione di parità di valutazione tra più dipendenti, verrà attribuita la maggiorazione del premio sulla base di un sorteggio effettuato dalle RSU.
 10. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **99,5%** vengono distribuiti in maniera direttamente proporzionale alle valutazioni stesse, se residuano somme dall'applicazione del comma 9.
 11. Ai sensi dell'art. 68 comma 3 CCNL 21.05.2018, le parti concordano di assumere quale punto di riferimento la quota del 30% come accantonamento destinato alla performance individuale.

Art. 21 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata sulla base dei Regolamenti Comunali in materia di compensi previsti dalla Legge.

Art. 22- La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa.
3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il PO dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso il Comune di Pecetto.



4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione media triennale, almeno dell'85% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive nel biennio precedente.
5. A tal fine il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato. Il punteggio è calcolato come media del punteggio ottenuto per il triennio a cui si riferisce la progressione economica.
6. Al suddetto punteggio è aggiunto il periodo di anzianità nell'Ente nella posizione economica così determinato: 1 punto per ogni anno successivo ai due anni richiesti per l'accesso alla progressione.
7. A parità di punteggio complessivo verrà tenuto conto del seguente ordine di criteri:
 - Punteggio relativo alla valutazione più alto ottenuto nel corso del triennio;
 - Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione;
 - Sorteggio alla presenza delle RSU
8. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL 22.1.2004 è a carico delle risorse decentrate stabili.
9. Nel 2019 saranno attribuite n. 2 progressioni del personale appartenente alla categoria C1, con decorrenza dal 01.10.2019.

Art. 23 -Pausa/ Servizio Mensa/ Buoni Pasto

1. Fermo restando il rispetto degli orari di apertura al pubblico e le esigenze di servizio, la pausa è di almeno 30 minuti fino a un massimo di 90 minuti. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del CCNL 14.9.2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.
2. Così come previsto dall'art. 13 CCNL 9.5.2006 per l'area della vigilanza, è possibile fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa, che potrà essere collocata anche alla fine di ciascun turno di lavoro. Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal titolare di P.O. del Servizio competente.

Art. 24 - Telelavoro.

1. Il Comune di Pecetto Torinese, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, può definire progetti di telelavoro con le modalità stabilite dall'art. 3 DPR 8/3/99 n. 70.

Art. 25- Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.



2. La formazione dovrà nel tempo riguardare il più possibile tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
 - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
 - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi.
3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.
4. L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.

Art. 26 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.

1. L'Amministrazione comunale destina, annualmente, di norma € 2.000,00, per il Fondo di Assistenza e Previdenza, le risorse al suddetto scopo finanziate coi proventi dell'Art. 208 Comma 2 Lett. A) del Decreto Legislativo N.285 del 1992, nel rispetto della normativa vigente.

TITOLO VI - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 27 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.
2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.
3. In accordo e con la collaborazione del RLS, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operarie ed ausiliare.
4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.



Art. 28 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. L'Amministrazione con delibera n. 14 del 17.02.2012 ha approvato il Regolamento per l'istituzione ed il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere dei lavoratori e la tutela contro le discriminazioni.
2. A partire dall'anno 2012 il comitato è operante nello svolgimento delle attività di competenza.

TITOLO VII - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 29- Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, su richiesta di una delle parti.

Art. 30 - Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati.



SOTTOSCRIZIONE:Luogo: PERETTO T. SEData: 09.05.2019

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Dott.ssa Diana Verneau	<i>Diana Verneau</i>

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP	Fausto Cristofari	<i>Fausto Cristofari</i>
2. C.I.S.L. - FP	Alessandro Maffucci	<i>Alessandro Maffucci</i>

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA
Emanuela Ambrassa	<i>Emanuela Ambrassa</i>
Lucia Somma	<i>Lucia Somma</i>
Rosa Bonina	<i>Rosa Bonina</i>
Ettore Pallotti	<i>Ettore Pallotti</i>

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti si impegnano a valutare la possibilità di effettuare ulteriori progressioni economiche, per gli anni 2020-2021, sulla base delle risorse disponibili.

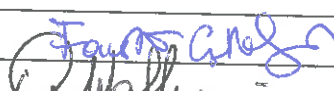
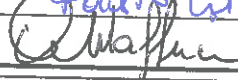
Luogo:

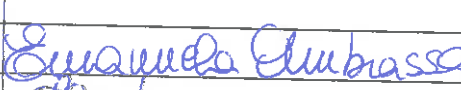
PERITO T.S.E

Data:

09.05.2019

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Dott.ssa Diana Verneau	

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP	Fausto Cristofari	
2. C.I.S.L. - FP	Alessandro Maffucci	

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:		FIRMA
Emanuela Ambrassa		
Lucia Somma		
Rosa Bonina		
Ettore Pallotti		

IFICAZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2019

DETERMINAZIONE RISORSE FISSE

		2019	2019
1.B) differenza da destinare alle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività	€	19.181,67	
2) compensi per lavoro straordinario destinati nell'anno 1998 al personale VII e VIII QF	€	2.312,35	
3) risorse destinate al LED anno 1998 (LED attribuiti e attribuibili)	€	6.264,55	
4) importo 0,52% MS 1997 (art. 15 c. 1 lettera j)	€	1.903,78	
5) processi di riorganizzazione e aumento dotazioni organiche (art. 15 c) 5)	€	2.890,00	
6) importo pari al 1,1% MS 1999 a decorrere da 1 gennaio 2001 (art. 4 c 1 CCNL 05.10.01)	€	4.541,58	
7) RIA (ART. 4 C. 2 CCNL 05.10.2001)	€	2.280,85	
1) quota 3% riduzione straordinario	A) A1)	€ 39.374,76 € 225,45	
B) Incremento risorse art 32 CCNL 22.01.2004			
1) 0,62% MS 2001 (COMMA 1)	€	2.797,28	
2) 0,50% MS 2001 (COMMI 2 E 3)	€	2.255,87	
3) dichiarazione congiunta 14 ccll 22.01.04 - Incremento posizioni economiche	€	429,56	
4) dichiarazione congiunta n. 4 ccll 2008 - Incremento posizioni economiche	€	533,95	
5) dichiarazione congiunta n. 1 ccll 2009 - Incremento posizioni economiche	€	337,37	
	B)	€ 6.364,03	
C) Incremento risorse art 31 comma 2 CCNL 22.01.2004 - ART 4 CCNL 09/05/06 -			
1) 0,50% MS 2003 (art. 4 CCNL 09/05/06)	C)	€ 2.310,37	
D) Incremento risorse art 8 comma 2 CCNL 11.04.2008			
0,6% MS 2005	D)	€ 3.103,08	
RISORSE STABILI - UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ART. 67 C. 1 CCNL 2018	€	51.367,89	
5) dichiarazione congiunta ccll 2018 - Incremento posizioni economiche - NON SOGGETTE LIMITE	€	1.426,70	€ 1.426,70
6) Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019) - CCNL 2016-2018 art. 65, comma 2, lettera a - NON SOGGETTE LIMITE	€	1.913,60	€ 1.913,60
TOTALE RISORSE FISSE	€	54.707,99	
DETERMINAZIONE RISORSE VARIABILI			
1) integrazione 1,2% ms 1997 (art. 67 C4 CCNL 21/05/18)	€	4.393,34	€ 4.393,34
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE LIMITE	E)	€ 4.393,34	€ 4.393,34
F) residui vari liquidazioni anno 2018 - NON SOGGETTE A LIMITE	F)	€ -	-
TOTALE GENERALE FONDO ANNO 2019 PRIMA DELLE DECURTAZIONI	€	59.101,33	€ 59.101,33
TOTALE GENERALE FONDO ANNO 2019 PRIMA DELLE DECURTAZIONI	€	59.101,33	
DECURTAZIONI OPERATE NEL 2014 (RISPETTO LIMITE 2011/2014)	-€	1.202,48	-€ 1.202,48
DECURTAZIONI OPERATE NEL 2016 (RISPETTO LIMITE 2015)	-€	180,00	-€ 180,00
TOTALE FONDO 2019 DECURTATO	€	57.718,85	€ 57.718,85



1.1 PROSPETTO UTILIZZO FONDO:

Voce	Articoli CCNL	2019	TOTALI
Somme ex led		€ 4.196,15	
Progressione economica orizzontale storiche		€ 28.719,53	
Indennità di comparto	ART 33 CCNL 22.01.04	€ 11.423,92	
Progressione economica orizzontale		€ 323,46	
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI			€ 44.663,06
Indennità di:			
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (Maneggio valori, attività disagiate e rischi)	ART. 70 BIS CCNL 2018	€ 472,00	
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO (vigilanza)	ART. 56 QUINQUIES	€ 3.130,00	
COMPENSO PRESTAZIONE LAVORATIVA GIORNO DI RIPOSO	ART. 68 C2 LETT. D	€ 90,00	
INDENNITA' REPERIBILITA'	ART 24 CCNL 21/5/2018	€ 51,69	
SPEC. RESPONSABILITA'	ART 70 QUINQUIES COMMA 1 ccnl 2018 (ex art 17 lett.f)	€ 3.550,00	
SPEC. RESPONSABILITA' ART 70 QUINQUIES COMMA 2	ART 70 QUINQUIES COMMA 2 ccnl 2018 (ex art 17 lett.i)	€ 550,00	
COMPENSI NOTIFICHE	ART.68 C.2 LETT H	€ 22,00	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	ART.68 C2 LETT A	€ 3.870,10	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	ART. 68 C.2 LETT.B	€ 1.320,00	
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'			€ 13.065,79
			€ 57.718,85
TOTALE RISORSE ANCORA DISPONIBILI			€ -

Le somme destinate per lavoro straordinario dell'anno 2019 sono pari ad € 7.289,70.

[Handwritten signatures and initials in blue ink]