



**CONTRATTO
DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI
GRAGLIA
Anno 2019-2020-2021
Code contrattuali 2020**

SOTTOSCRITTO IN DATA 21.10.2020

Pre-intesa del 16-06-2020

Definitivo 14.12.2020



COMUNE DI GRAGLIA
(Provincia di Biella)

L'anno duemilaxxxx, il giorno 21 del mese di Ottobre, alle ore _____
presso la sala _____ del Comune di xxx si sono riunite:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Segretario Comunale LO MANTO Nicoletta
2. Componente	Responsabile Ufficio Tecnico - GUABELLO Maurizio
3. Componente	

Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CISL	<i>Rossio</i>
CGIL	
CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI	

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
---	---



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:

1. Presidente	Segretario Comunale LO MANTO Nicoletta
2. Componente	Responsabile Ufficio Tecnico – GUABELLO Maurizio

• Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Nome	Cognome
----	----

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Sigla	Nominativo
CISL	<i>Riccardo Negrino</i>
CGIL	
CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI	

... (CGIL FP)

... (CISL FPS)

... (UIL FPL)

... (SULPM)

1. La presente integrazione al 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 per l'anno 2020.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]


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

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 non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. 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 condizione di rischio indicate nel Piano di Valutazione del Rischio, 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 Necrofori fossori e necrofori esumatori;
 - d. 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 € 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. 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 € 500,00	-
da € 500,01 a € 3.000,00	1,00
Oltre € 3.001,01	1,55

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Dirigente, sentito il Segretario Comunale 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 del Dirigente.

* non è da considerare valore il bancomat.

L'importo complessivo disponibile per "l'indennità condizioni di lavoro" è di € 600,00

Tale compenso sarà attribuito ai seguenti dipendenti:

Indennità di Disagio – anno 2020			
Dipendenti	Importo annuo	Giorni di lavoro previsti	Spesa €
STEFANI Simone	200	200	In base ai giorni effettivamente prestati
MICHELETTI Mariarita	200	200	In base ai giorni effettivamente prestati
TITITAN Enrico	200	200	In base ai giorni effettivamente prestati
		TOTALE	€ 600,00

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 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- agli archivisti informatici¹;
- al formatori professionali;
- Compensare le specifiche responsabilità:
 - derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - al personale addetto ai servizi di protezione civile

2. L'importo di € 350,00 non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 12 se erogata con la stessa motivazione.

¹ Si considera "archivista informatico" il personale che, munito di una password individuale di accesso al sistema informatico preventivamente autorizzata, gestisce un archivio centralizzato dell'Amministrazione, intendendo per gestione l'attività di inserimento/modifica/cancellazione dati, escludendo, in tal senso, la sola attività di visualizzazione dei dati contenuti nell'archivio. Tali archivi informatici devono risultare censiti nel Documento Programmatico della Sicurezza, richiesto dalla vigente normativa sulla privacy.



3. L'indennità fino a € 350,00 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 del Dirigente, previa verifica da parte dello stesso della sussistenza o meno delle condizioni di cui sopra e delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Segretario Generale. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.
5. La misura della indennità verrà determinata suddividendo il budget, definito annualmente tra le parti, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 350,00 .

L'importo complessivo disponibile per "l'indennità di specifiche responsabilità" è di € 600,00

Tale compenso sarà attribuito ai seguenti dipendenti:

Indennità Specifiche Responsabilità – 2020			
Dipendenti	Importo annuo	Giorni previsti	Spesa €
POLPETTA Denis	145	145	145
PERISSINOTTO Linda	259	259	259
BERGAMINI Benedetta	190	190	190
		TOTALE	€ 600,00

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 ovvero con almeno 4 delle ore di servizio giornaliero prestate e svolte effettivamente all'esterno. Tale indennità è graduata entro i seguenti valori minimi e massimi:
 - Elevata esposizione ad agenti atmosferici, chimici, fisici o biologici e contesto sociale complesso € 0,00
 - Media esposizione ad agenti atmosferici, chimici, fisici o biologici e contesto sociale mediamente complesso € 0,00
 - Bassa esposizione ad agenti atmosferici, chimici, fisici o biologici e contesto sociale non complesso € 0,00

OPPURE si può distinguere sulla base delle attività di vigilanza svolte:

 - Attività di pattugliamento in auto/moto € 0,00
 - Attività di pattugliamento appiedato € 0,00
 - Attività di controllo del traffico e viabilità "appiedato" in presenza di elevato traffico veicolare 0,00.
2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Segretario Comunale 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, alla Rsu e alle OO.SS.

3. L'indennità giornaliera di 2,00 € maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Responsabile del Servizio ed è prevista per un massimo di 150 giorni.

Tale compenso se dovuto sarà attribuito all'agente di polizia municipale

Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative

1. La valutazione del risultato sarà a cura del Dirigente/Segretario cui la PO è assegnata. L'indennità di risultato è corrisposta tra un valore compreso tra il 15% e il 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative. Tale valore verrà definito annualmente sulla base della complessità di quanto assegnato alla PO in riferimento agli obiettivi inseriti nel Piano Performance e pesati dal Nucleo di Valutazione/Organismo.
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 94,99% si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato.
4. Per valutazioni uguali o superiori al 95% si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

Art. 21 - 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 percentuale potrà essere rivista a consuntivo sullo stato di attuazione dello stesso. 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 70%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 95%
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%. e inferiore al 94,99% per i livelli è 60%
3. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.



L'importo complessivo disponibile per "i premi assegnati ad aree" è di € 1.000,00

Tale compenso sarà attribuito ai seguenti dipendenti:

PROGETTI OBIETTIVO			
Dipendenti	Importo annuo	Progetto	Spesa €
STEFANI Simone	200,00	Supporto neve	200,00
TIRITAN Enrico	200,00	Supporto neve	200,00
BERGAMINI Benedetta	200,00	Studio organizzazione aree cimiteriali	200,00
PERISSINOTTO Linda	400,00	Tenuta e controllo materiale e informativo e organizzativo relativo al COVID-19	400,00
		TOTALE	€ 1.000,00

Art. 22 - 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 del competente dirigente o 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. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
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. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
6. 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.
7. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.



Handwritten mark or signature in blue ink.

8. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
9. 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.
10. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 30% (1 dipendente) (CCNL prevede almeno che i più meritevoli guadagnino il 30% in più rispetto al premio medio) di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 66% per il 2019 ed il 33% per gli anni successivi del personale partecipante al premio della performance individuale.
11. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori al **95%**: **100%** del budget individuale;
 - Valutazione tra il **70%** e il **94,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione inferiore al **70%**: nessuna distribuzione di produttività.
12. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **94,99%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **95%** nell'Ente. In caso contrario le risorse rappresentano economia.

L'importo complessivo disponibile per " I Premi collegati alla performance Individuale " è di € **3.013,70**

Il presente modifica gli stessi articoli del contratto decentrato aziendale 2019 - 2020 - 2021 per l'annualità 2020.

Copia del presente CCDI verrà distribuito a ciascun dipendente.



Art. 24- 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 Aziendale.
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 dirigente 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 l'ente di appartenenza del medesimo.
4. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione triennale, per ogni anno del triennio, di almeno 95% e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo scritto nel triennio precedente. Al fine di consentire la progressione contrattata e programmata, visto che è cambiata la metodologia di valutazione rispetto all'ultimo contratto 2019 che fissa la valutazione minima al 95% la soglia di valutazione triennale potrà essere anche inferiore, purchè di almeno dell'85%
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 somma del punteggio ottenuto per ogni singolo anno per il triennio a cui si riferisce la progressione economica. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
 - Punteggio più alto ottenuto nel corso del triennio;
 - Valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione.
6. Nel caso in cui non vi sia personale in possesso dei requisiti di cui al comma 5, viene preso in considerazione la valutazione ottenuta nell'arco del cinque anni precedenti e ha diritto a partecipare alle selezioni per la progressione economica chi nell'arco del quinquennio ha ottenuto almeno tre valutazioni superiori al 95%.
7. 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.




CISL FR

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo:

Data:

21.10.2020
14-12-2020

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:		FIRMA
1. Presidente	Segretario Comunale LO MANTO Nicoletta	<i>Nicoletta</i>
2. Componente	Responsabile Ufficio Tecnico - GUABELLO Maurizio	<i>Maurizio</i>
3. Componente		

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:		
SIGLA	NOME E COGNOME	FIRMA
1. C.G.I.L. - FP		
2. C.I.S.L. - FP	<i>Riccardo Negrino</i>	<i>Riccardo Negrino</i>
3.		

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:	FIRMA



FONDO 2020



▼ Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche	2020
Art. 15 c. 1 Lettera a) CCNL 1.4.1999 ①	5.190,15
Art. 15 c. 1 Lettera b) CCNL 1.4.1999 ①	
Art. 15 c. 1 Lettera c) CCNL 1.4.1999 ①	
Art. 15 c. 1 Lettera f) CCNL 1.4.1999 ①	
Art. 15 c. 1 Lettera g) CCNL 1.4.1999 ①	1.958,24
Art. 15 c. 1 Lettera h) CCNL 1.4.1999 ①	
Art. 15 c. 1 Lettera j) CCNL 1.4.1999 ①	602,17
Art. 15 c. 5 CCNL 1.4.1999 - Incremento dotazione organica al 2004 ①	
Art. 15 c. 1 Lettera l) CCNL 1.4.1999 al 2004 ①	
Art. 15 c. 1 Lettera m) CCNL 1.4.1999 - 3% ①	
Art. 4 c. 1 CCNL 5.10.2001 ①	2.028,18
Art. 4 c. 2 CCNL 5.10.2001 RIA al 2004 ①	
Art. 4 c. 2 CCNL 5.10.2001 RIA al 2017 ①	1.636,31
Art. 32 c. 1 CCNL 22.01.2004 ①	1.002,22
Art. 32 c. 2 CCNL 22.01.2004 ①	808,24
Art. 32 c. 7 CCNL 22.01.2004 ①	323,30
Art. 4 c. 1 CCNL 9.5.2006 ①	842,61
Art. 8 c. 2 CCNL 11.4.2008 ①	1.039,27
Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 22.1.2004 e n. 1 CCNL 31.7.2009 ①	1.362,43
Art. 14 c. 3 CCNL 1.4.1999 - Riduzione stabile Fondo Straordinario ①	
Art. 15 c. 1 Lettera l) CCNL 1.4.1999 - periodo 2004-2017 ①	
Art. 15 c. 5 CCNL 1.4.1999 - Incremento dotazione organica al 2017 ①	
Risparmi ex art. 2 comma 3 D.lgs 165/2001 - NON PER ENTI LOCALI	
Totale Risorse storiche 2017 - unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 2018	16.791,12 €
<hr/>	
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	2020
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam ①	
Art. 67 c. 2 lett. d) CCNL 2018 - eventuali risorse riassorbite ①	
Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito dal 2018 ①	
Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Riduzione stabile Fondo Straordinario dal 2018 ①	
Art. 67 c. 5 lett. a) CCNL 2018 - Incremento dotazione organica dal 2018 ①	
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018 ①	
Totale Incrementi stabili soggetti al limite	0,00 €
<hr/>	
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	2020
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO ①	548,60
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - incrementi stipendiali dal 2019 ① 5 dipendenti	416,00
Art. 11 D.L. 135/2018 c. 1 lett. b) ①	

Totale incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	964,60 €
Decurtazioni (a detrarre) 2020	
Decurtazione personale ATA ⑩	
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa - Enti con e senza Dirigenza ⑩	
Art. 19 c. 1 CCNL 1.4.1999 Reinquadramento personale - area Vigilanza e personale I e II qual. ⑩	
Decurtazione art 67 c. 2 lett. e) Ccni 2018 - personale trasferito presso altri Enti per delega o trasferimento di funzioni, da disposizioni di legge o altro ⑩	
Totale decurtazioni parte stabile	0,00 €
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite	16.791,12 €
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	17.755,72 €

▼ Risorse variabili

Risorse variabili sottoposte al limite	2020
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 - sponsorizzazioni ⑩	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ICI ⑩	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Legge Regionale ⑩	
Art. 67 c. 3 lett. f) CCNL 2018 - Notifiche ⑩	
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - Integrazione 1,2% ⑩	1.389,62
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente ⑩	1.000,00
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 2018 - Ria e assegni ad personam personale cessato quota rateo anno di cessazione ⑩	
Art. 67 c. 3 lett. g) CCNL 2018 - Compensi personale case da gioco ⑩	
Art. 67 c. 3 lett. k) CCNL 2018 - Oneri trattamento accessorio personale trasferito ⑩	
Integrazione Fondo CCIAA in eq. fin. (ART. 15 C.1 L. N CCNL 98-01) - SOLO PER CAMERE DI COMMERCIO	
Totale voci variabili sottoposte al limite	2.389,62 €
Risorse variabili NON sottoposte al limite	2020
Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 - sponsorizzazioni ⑩	
Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 2018 - Economie da piani di razionalizzazione ⑩	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 AVVOCATURA - Compensi legali per sentenze favorevoli ⑩	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE ⑩ SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO E RIFACIMENTO PAVIMENTAZIONE TEATRO	5.155,20
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - compensi ISTAT ⑩	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Diritto soggiorno Unione Europea D.Lgs 30/2007 ⑩	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - ALTRO	
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anno Precedente ⑩	
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente ⑩	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Compensi IMU e TARI ⑩ 5X100 DI 12.017,03 € - MAGGIOR RECUPERO IMU E TARI	600,86
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Quota incremento CDS maggior incasso rispetto anno precedente ⑩	
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	5.756,06 €
Totale risorse variabili	8.145,68 €
TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI	25.901,40 €

▼ Decurtazioni rispetto anni precedenti

Decurtazioni art. 9 comma 2 bis L. 122 / 2010 secondo periodo	2020
Decurtazioni operate nel periodo 2011-2014	0,00 €
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	2020
Decurtazioni operate nel 2016	0,00 €
Decurtazioni per rispetto del limite	2020
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016	1.291,37 €
Totale risorse fondo dopo le decurtazioni	17.889,37 €

TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE **24.610,03 €**

▼ INFORMAZIONI UTILI PER CALCOLARE LE DECURTAZIONI

INFORMAZIONI UTILI PER CALCOLARE LE DECURTAZIONI	2020
Fondo stabile 2016	13.812,13
Fondo variabile 2016 sottoposto al limite	4.077,24
Decurtazioni parte Stabile ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	0,00
Decurtazioni parte Variabile ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	0,00
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazioni PARTE VARIABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
% di decurtazione per rispetto limite 2016 da imputare sulle risorse stabili	100,00
% di decurtazione per rispetto limite 2016 da imputare sulle risorse variabili	0,00
Quota di incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019	
Totale fondo stabile 2016 dopo le decurtazioni operate nel periodo 2011/2014 e nel 2016 e adeguato al DL 34/2019	13.812,13 €
Totale fondo variabile 2016 sottoposto al limite dopo le decurtazioni operate nel periodo 2011/2014 e nel 2016	4.077,24 €
Totale fondo 2016 decurtato per rispetto limite e adeguato al DL 34/2019	17.889,37 €
Totale risorse fisse DELL'ANNO aventi carattere di certezza dopo le decurtazioni operate nel periodo 2011/2014 e nel 2016	16.791,12 €
Totale risorse variabili DELL'ANNO dopo le decurtazioni operate nel periodo 2011/2014 e nel 2016	2.389,62 €
Totale fondo DELL'ANNO per rispetto limite 2016	19.180,74 €
Decurtazione dovuta sulle risorse fisse aventi carattere di certezza per rispetto limite	1.291,37 €
Decurtazione dovuta sulle risorse variabili per rispetto limite	0,00 €
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità dopo la decurtazione per rispetto limite	15.499,75 €
Totale voci variabili dopo la decurtazione per rispetto limite	2.389,62 €
Totale risorse fondo dopo le decurtazioni e adeguato al DL 34/2019	17.889,37 €
Totale fondo decurtato e adeguato al DL 34/2019 incluse le somme non sottoposte al limite	24.610,03 €
Totale risorse stabili tolte le decurtazioni incluse le somme non sottoposte a blocco	16.464,35 €
Totale risorse variabili tolte le decurtazioni incluse le somme non sottoposte a blocco	8.145,68 €

▼ Utilizzo del fondo

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE **2020**

Inquadramento Ex Led

Progressioni economiche STORICHE ⑤	8.876,09
Indennità di comparto quota a carico fondo ①	3.480,90
Indennità educatori asilo nido di cui art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001 ③	
Progressioni economiche contrattate nell'anno ② N. 1 A5 IN A6; N. 1 B3 IN B4; N. 1 B4 IN B5.	1.003,28
Indennità personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa ⑦	
Totale utilizzo risorse stabili	13.340,27 €
Totale utilizzo progressioni	9.879,37 €
Somme stabili ancora disponibili per la contrattazione	3.124,08 €

UTILIZZO RISORSE VINCOLATE**2020**

Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE ①	5.155,20
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 2018 - Compensi per notifiche ⑤	
Art. 70 ter CCNL 2018 - compensi ISTAT ⑤	
Art. 68 c. 3 lett. g) CCNL 2018 - ICI ①	
Art. 68 c. 3 lett. g) CCNL 2018 - avvocatura ①	
Art. 68 c. 3 lett. g) CCNL 2018 - Diritto soggiorno Unione Europea D.Lgs 30/2007 ①	
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Legge Regionale specifica ④	
Quota recupero somme Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter ①	
Art. 68 c. 2 lett. i) – art. 70 quater CCNL 2018 - compensi per personale delle case da gioco ①	
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Compensi IMU e TARI ④	600,88
Totale utilizzo Fondo risorse vincolate (Lett. K)	5.756,06 €

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**2020**

Indennità di Turno - art. 23 CCNL 2018 ①	
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) ④	600,00
Indennità di Reperibilità art. 24 CCNL 2018 ①	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f) ①	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i) ①	600,00
Particolare compenso incentivante - personale Unioni dei Comuni ④	
Indennità Centri estivi asili nido ①	
Compenso per prestazione lavorativa giorno di riposo previsto dall'art. 24 comma 1 CCNL 14.9.2000 - Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 2018 ⑤	
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018 ④	1.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con risorse Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 ④	
Premi collegati alla performance organizzativa - Compensi per sponsorizzazioni Art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 2018 ①	
Premi collegati alla performance organizzativa - Obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 58 quater CCNL 2018 ④	
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 ①	3.013,70
Compensi 50% economie da Piani di Razionalizzazione - Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 2018-Art. 16 C. 5 L. 111/2011 ①	
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza) ① € 2 AL GIORNO PER 150 GIORNI	300,00
Indennità di funzione – Art. 56 sexies CCNL 2018 (Vigilanza) ①	
Totale utilizzo altre Indennità contrattate nell'anno	5.513,70 €
Totale generale utilizzo	24.810,03 €

Risorse ancora disponibili a seguito di utilizzo**2020**

Risorse ancora disponibili a seguito di utilizzo

0,00 €

Residuo fondo progressioni a seguito destinazioni di utilizzo

2020

Fondo progressioni

▼ Fondo straordinario

fondo straordinario art.14 c. 1 CCNL 1.4.1999

2020

Fondo straordinario art.14 c. 1 CCNL 1.4.1999 STANZIATO ①

Fondo straordinario art.14 c. 1 CCNL 1.4.1999 EROGATO ①

Fondo straordinario art.14 c. 2 CCNL 1.4.1999 - Bilancio - stanziato ①

Fondo straordinario art. 14 c. 2 CCNL 1.4.1999 - Bilancio - erogato ①

Economia del fondo straordinario da riportare nel fondo variabile anno successivo

€

Economia del fondo straordinario da riportare a bilancio

€

▼ TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017

RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016

2020

Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite ①

Indennità di Posizione e risultato PO ①

Indennità di Posizione e risultato Dirigenti ①

TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017

0,00 €

RISORSE DELL'ANNO

2020

Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite ①

indennità di Posizione e risultato PO ①

Indennità di Posizione e risultato Dirigenti ①

TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017
RISORSE DELL'ANNO

0,00 €

RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO

OK €

Scarica documenti



MODELLO FONDO

DELIBERA DI INDIRIZZO

DETERMINA DI COSTITUZIONE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA



TABELLA 1: