

COMUNE DI SCARNAFIGI

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa triennio
2019 — 2021 e di destinazione
delle risorse decentrate anno 2019**

In data 2/12/2019 presso una sala posta al piano primo della sede municipale in Corso Carlo Alberto n. 1 di Scarnafigi si riuniscono:

- la Delegazione trattante di parte pubblica nella persona del Presidente (il Segretario comunale pro- tempore del Comune di Scarnafigi)

-la Delegazione di parte sindacale:

■ R.S.U. **nella persona di: CAVIGLIASSO** Valentina

■ Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL, nelle persone di:

Giordanengo Silvio C.I.S.L – F.P

Premesso che in data 18/11/2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI di destinazione delle risorse decentrate per il triennio 2019-2021 e che la Giunta del Comune di Scarnafigi con deliberazione n. 76..... in data 2/12/2019, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI per il triennio 2019-2021. Le scelte operate in fase di contrattazione, si riassumono nello schema di contratto seguente:

**SCHEMA DI CONTRATTO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2019-2021 E
ECONOMICA ANNO 2019**

Indice

Capo I	Introduzione, ambito di applicazione e vigenza
Articolo 1	Finalità e principi
Articolo 2	Vigenza e ambito di applicazione
Capo II	Indennità
Articolo 3	Indennità per le condizioni di lavoro [Articolo 70-bis CCNL 21 maggio 2018]
Articolo 4	Indennità per specifiche responsabilità [Articolo 70-quinquies, comma 1, CCNL 21 maggio 2018]
Articolo 5	Indennità di servizio esterno (art.56-quinquies del CCNL 21.05.2018)
Articolo 6	Progressione economica nella categoria. Criteri attribuzione



Articolo 7	Piani di razionalizzazione e risparmio
Articolo 8	Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni
Articolo 9	Ripartizione del fondo per le risorse decentrate
Capo III	Fondo risorse decentrate anno 2019
Articolo 10	Integrazione della parte variabile del fondo
Articolo 11	Costituzione e destinazione delle risorse decentrate anno 2019
Articolo 12	Premi correlati alla performance organizzativa e individuale
Articolo 13	Progressione economica all'interno della categoria
Articolo 14	Risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa
Articolo 15	Criteri generali per la determinazione della indennità di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Capo IV — Clausole di verifica e norme finali

Articolo 16	Norme finali
-------------	--------------

Contratto Collettivo Integrativo 2019-2021 del Comune di SCARNAFIGI

Intesa

La delegazione di parte datoriale e di parte sindacale

— visto l'articolo 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali — triennio 2016 — 2018, sottoscritto il 21 maggio 2018 rubricato «Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure»;

Sottoscrivono

Capo I

Introduzione, ambito di applicazione e vigenza

Articolo 1

Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la loro crescita professionale. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dipendenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.

2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati, sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance, quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni stabilite dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 s.m.i. "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento" (cosiddetto "Statuto dei diritti dei lavoratori"), dal decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (cosiddetto "Testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego) e dalle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto regioni e autonomie locali, con particolare riferimento a quello del comparto "Funzioni locali" dei 21 maggio 2018.

Articolo 2

Vigenza e ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli articoli 7 e 8 del CCNL del personale delle "Funzioni locali" del 21 maggio 2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano per il triennio 2019-2021. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto integrativo.
2. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro, gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
4. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano entro trenta giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei Sottoscrittori, per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Capo II

Indennità

Articolo 3

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. L'ente corrisponde una 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 come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.



2. L'**indennità di rischio** remunera attività che soddisfino, con prevalenza nella propria attività lavorativa, i seguenti requisiti:

- impiego di attrezzature e strumenti vibranti atti a determinare lesioni, microtraumi, utilizzo di macchinari connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;

L'indennità di rischio sarà pari ad € 1,00 giornaliero per gli operatori che rientrano nelle casistiche sopra enunciate.

2. Sono considerate **disagiate** le attività che comportano una particolare flessibilità oraria. Nell'ambito di tale fattispecie il disagio è rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità (es. indennità di turno) e che non sia mera articolazione dell'orario lavorativo su cinque giorni. L'indennità di cui al presente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui trattasi. L'indennità di disagio sarà pari ad € 1,00 giornaliero per gli operatori che rientrano nelle casistiche sopra enunciate

L'indennità di disagio viene corrisposta al personale addetto all'Area tecnico-manutentiva di categoria B (addetti al cimitero, giardini, lavori di manutenzione e pulizia, neve ecc..) che, per almeno l'80% del proprio tempo lavorativo, svolga mansioni operaie, e comunque non di ufficio, all'esterno o in cantieri interni, per almeno l'80% delle giornate lavorative annue.

3. L'erogazione delle indennità di cui al presente articolo al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, verrà effettuata a consuntivo su base annua, suddividendo le risorse a disposizione per il numero di giornate lavorative effettivamente prestate da ognuno, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

Articolo 4

Indennità per specifiche responsabilità.

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
 - c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, in accordo con i Responsabili del Servizio, considerate le unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, che varia da

un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

- a) Responsabilità di struttura intermedia (Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:
 - a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
 - a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
 - a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
- b) Responsabilità gestionale, che comprende:
 - b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
 - b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
 - b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;
- c) Responsabilità professionale, che comprende:
 - c.1 = Responsabilità di processo;
 - c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
 - c. 3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità(art. 70-quinquies CCNL)

a) RESPONSABILITÀ DIUFFICIO	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

PUNTEGGI >INDENNITA'

Da 41 a 45 Punti = € . 2.000,00



[Handwritten signature]

Da 33 a 40 Punti	= €. 1.750,00
Da 27 a 32 Punti	= €. 1.400,00
Da 21 a 26 Punti	= €. 1.000,00
Da 18 a 20 Punti	= €. 750,00
Da 11 a 17 Punti	= €. 500,00;

2. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.

3. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli successivi dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità, qualora invece dovesse risultare una somma inferiore al minimo contrattuale si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità ed in caso di incapienza dalle somme destinate alla performance.

Art. 5

Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 1,00.

3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora i dipendenti di ruolo e non di ruolo della P.M., appartenenti alle categoria professionale C, non titolari di posizione organizzativa, svolgano servizio esterno per almeno l'50% del proprio tempo lavorativo annuo e, nell'arco della giornata, svolgano servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene a consuntivo sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante che attesti lo svolgimento dei servizi esterni per le percentuali stabili.

6. L'indennità di cui al presenta articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 51, CCNL 21/05/2018;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e 2, del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

7. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019

8. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità, con priorità dai risparmi di cui dal successivo art.22 e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 6

Progressione economica nella categoria

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.
2. Sono attribuite in modo selettivo ai dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione, nel rispetto delle disponibilità economiche del fondo.
3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.
4. Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso dei requisiti stabiliti nel Sistema Permanente di valutazione della performance.
5. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:
 - ✓ informazione sui criteri meritocratici nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance che il responsabile del servizio deve utilizzare per l'espressione del giudizio finale sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti;
 - ✓ quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
 - ✓ valutazione dei risultati, effettuata dal responsabile del servizio, al termine del periodo annuale di riferimento;
 - ✓ attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza dal 1 gennaio.
 - ✓ in applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

FATTORE	PERCENTUALE
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi)	40%
2. Esperienza (L'esperienza maturata e le competenze acquisite nella categoria economica di appartenenza)	60%



Ai fini della valutazione dell'esperienza maturata si prenderanno in considerazione i seguenti:

Fattori di valutazione (esperienza maturata):
Esperienza maturata con la sostituzione continuativa e duratura di.... (colleghi con profili/mansioni diversi)
Esperienza maturata nell'aver fronteggiato situazioni di emergenza o di carenza di personale presso
Esperienza maturata per aver assunto i seguenti nuovi compiti
Esperienza maturata per aver operato in contesti di rilevante mutevolezza normativa quale appunto.....

Ai fini della valutazione delle competenze acquisite si prenderanno in considerazione i seguenti:

Fattori di valutazione (competenze acquisite):
Nuove competenze digitali/Utilizzo nuovi software attraverso.....
Specifici percorsi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ritenuti significativi/molto significativi quali.....
Partecipazione eventi formativi proposti dall'Amministrazione quali
In campo di Problem solving e gestione processi organizzativi risultante da.....
In materia di collaborazione e comunicazione risultante da.....

6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili.
7. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che, nel periodo di riferimento, ha conseguito la valutazione media più elevata; in subordine, verrà data priorità a chi può conseguire il passaggio dalla prima alla seconda posizione economica, dalla seconda alla terza e così di seguito; in subordine al più anziano di età in base al servizio prestato nell'ente.
8. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto il seguente requisito per essere ammessi alla selezione:
 - a) anzianità di servizio di 24 mesi nell'ente (Comune di Narzole) quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione della procedura;
9. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio.

Articolo 7

Piani di razionalizzazione e risparmio

1. L'Ente può prevedere risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione integrativa derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16, comma 4, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 s.m.i. «Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria», convertito, con modificazioni in legge 15 luglio 2011, n. 111.
2. A decorrere dal 1° gennaio 2019, nell'eventuale ripartizione di tali risorse, una parte pari al 40% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dai responsabili di servizio autonomo interessati. La restante quota del 60% è messa a disposizione di tutto il personale per l'istituto della produttività.
2. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività e alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.
3. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

Articolo 8

Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

1. La suddivisione dei compensi e altri aspetti di dettaglio vengono definiti nel testo di cui all'apposito Regolamento approvato con deliberazione della G.C. n.ro 83 del 31/12/2018.

Art. 9 Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale, le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata e a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di maggio di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile, si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.
4. L'entrata in vigore dei nuovi istituti previsti dal CCNL 21 maggio 2018 e disciplinati da questo contratto integrativo è fissata a decorrere dal 1° gennaio 2019.

Capo III



A handwritten signature in black ink, appearing to be "M. C. B.", written over the stamp.

Fondo risorse decentrate anno 2019

Articolo 10

Integrazione della parte variabile del fondo

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva integrativa.
2. L'integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21 maggio 2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva integrativa, che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.
3. Il fondo stabile aggiornato dalle norme contrattuali previste dal CCNL è di complessivi € **2.092,38** - contenuta nel limite massimo corrispondente all'1,2% del monte salari anno 1997.

Articolo 11

Costituzione e destinazione delle risorse decentrate anno 2019

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori dell'ente è quantificato per l'anno 2019 in € 20.922,45
2. Il fondo disponibile di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'articolo 68, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018, è destinato ai seguenti utilizzi:

Utilizzo Fondo 2019	Stabili
	7061,34
Progressione economica orizzontale storiche	
Progressioni economiche a valere sull'anno 2019	630,00
Quota indennità di comparto	3.988,92
Premi correlati alla performance individuale	3.120,00
Premi correlati alla performance collettiva	3.120,00
Compensi previsti da disposizioni di legge finanziati con risorse variabili vincolate ex ART. 15 comma 1 lettera K) - incentivi tecnici	3.000,00
TOTALE	20.920,26

4. Le parti concordano che eventuali risparmi generati a consuntivo da una minor spesa per le voci di cui sopra e la quota di eventuali ulteriori risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'articolo 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito con modificazioni dalla legge 15 luglio 2011, n. 111 s.m.i. "Disposizioni urgenti per la stabilizzazione finanziaria" (piani di razionalizzazione) saranno destinati a incrementare il fondo per la performance.

Articolo 12

Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

(art. 68, comma 2, lettere A e B del CCNL 2016/2019)

Le risorse destinate per tale istituto sono di complessivi € 6.240,00 Lorde, di cui euro 3.120 per performance collettiva ed euro 3120,00 per performance individuale.

Tale importo verrà erogato mediante parametri di valutazione della performance individuale e organizzativa che consentiranno il miglioramento dei servizi erogati con specifico riferimento al P.E.G./P.R.O.

In sede di assegnazione del premio relativo alla performance individuale, in applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/5/2018, secondo i criteri / di cui al presente articolo e a valere sulle risorse a ciò destinate, come determinate ai sensi) dell'art. 2, comma 2) è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi [individuali alle persone valutate positivamente valutate ed individuate ai sensi del successivo / comma.

La maggiorazione di cui al presente articolo è riconosciuta al personale, che nella graduatoria della valutazione individuale, redatte con riferimento al sistema vigente nell'Ente, ha ottenuto le valutazioni più alte. Il numero di detto personale è pari al 10% del personale valutato positivamente.

Articolo 13 Attribuzione progressione economica

Per l'anno 2019 sono previste le seguenti progressioni economiche:

Categoria C	euro destinati euro 630,00

Articolo 14

Risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa

1. Le risorse integrative destinate al finanziamento del salario accessorio del personale titolare di Posizione Organizzativa in servizio nell'anno 2018 risultano contenute nel limite della spesa sostenuta, a carico del bilancio, nell'anno 2016 (€ 41.437,50) e non determina superamento del tetto di spesa di cui all'art. 23 comma 2 del D.L.vo 75/2017, come di seguito quantificato:

<i>Risorse destinate al fondo posizioni organizzative e risultato</i>	41.437,50
---	------------------

Articolo 15

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



[Handwritten signature]

2. La graduazione di ciascuna posizione organizzativa avviene mediante la "Metodologia di graduazione delle posizioni organizzative — Attribuzione degli incarichi", che è stata definita all'interno dell'organizzazione aziendale verranno previste eventuali POS.

3. Per la liquidazione dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative sono destinate risorse in misura non inferiore al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse, fermo restando il rispetto dei limiti di Legge.

CAPO IV

Norme finali

Articolo 16

1. Per quanto non previsto dal presente CCID in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. e al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico-finanziaria e sarà pubblicato sul sito Internet dell'ente.
5. Si rinvia a successivo accordo la definizione delle restanti materie che il nuovo CCNL rimanda alla contrattazione decentrata, nonché l'eventuale rimodulazione delle indennità di cui sopra.

DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA

RABINO Dott. Roberta

~~RAVERA Arch. Graziella~~

DELEGAZIONE PARTE SINDACALE

RSU E ORGANIZZAZIONI SINDACALI FIRMATARI DEL CCNL

1. Cavigliasso Valentina

2. Giordanengo Silvio C.I.S.L. – F.P.

The image shows handwritten signatures and official stamps. At the top, there is a large handwritten signature that appears to be 'Roberto Rob'. Below it, there is a circular official stamp with a central emblem and text around the perimeter. Further down, there are two more handwritten signatures, one above the name 'Cavigliasso Valentina' and another above the name 'Giordanengo Silvio'. The signature for 'Giordanengo Silvio' is written over the text 'C.I.S.L. – F.P.'.

FONDO ANNO 2019

FONTE	DESCRIZIONE	Valore 2019
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017	€ 14.856,50
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	€ 665,60
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	€ 307,97
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	€ -
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	€ -
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	€ -
Art. 67 comma 2 lett. f)	solo per Regioni	€ -
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	€ -
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	€ -
	TOTALE RISORSE STABILI	€ 15.830,07
	Di cui TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE A TETTO	€ 937,57
	TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE A TETTO	€ 14.856,50
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	€ -
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	€ -
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	€ 3.000,00
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni anno precedente	€ -
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari	€ -
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	€ -
Art. 67 comma 3 lett. g)	Personale case da gioco	€ -
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	€ 2.092,38
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	€ -
Art. 67 comma 3 lett. j)	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	
	TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 5.092,38



Handwritten signatures and initials in black ink.

	TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A TETTO	€	3.000,00
	TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A TETTO	€	2.092,38
	EVENTUALE RIDUZIONE PER SUPERAMENTO 2016	€	-
	TOTALE FONDO ANNO 2019 Al netto risorse destinate alle funzioni tecniche	€	17.922,45 (+ 3.000,00)



Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, positioned below the table.

