UNIONE TERRE DI FIUME

tra i Comuni di

Alluvioni Piovera - Molino dei Torti - Sale

Via Manzoni n° 1 – Sale - Cap. 15045
unioneterredifiume@legalmail.it

tel. 0131/84178– fax 0131/828288

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019/2021

UNIONE TERRE DI FIUME - Alessandria

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2019-2021 E RIPARTIZIONE RISORSE ANNO 2019 - ACCORDO

L'anno 2019, il giorno 16 del mese di Dicembre alle ore 11,00 presso la sede dell'Unione "Terre di Fiume" – Comune di Sale (AL), si sono riunite la delegazione trattante di parte datoriale, nominata con deliberazione di Giunta Unione n. 19 in data 07/06/2018, e quella di parte sindacale.

Sono presenti:

per la delegazione di parte pubblica - datoriale:

- Dott.ssa Maria Matrone, Segretario Comunale/Unione, con funzioni di Presidente;
- Dr.ssa Paola Brera, Responsabile Programmazione e Gestione Entrate Patrimoniali e Tributarie;
- Rag. Ombretta Buffadossi, Responsabile Servizio Economico Finanziario;

per delegazione di parte sindacale:

R.S.U.:

- Sig. Pietro Cavanna
- Sig. Marco Ferrari -
- Sig. Giancarlo Rolando
- Sig. Roberto Fantato

Organizzazioni Sindacali territoriali:

CGIL FP –

CISL FPS –

UIL FPL –

CSA Regione e Autonomie Locali Alessandria -

La delegazione trattante di parte datoriale e la delegazione di parte sindacale

PRENDONO ATTO PRELIMINARMENTE CHE

- ✓ i Comuni di Alluvioni Cambiò, Molino dei Torti, Piovera e Sale hanno costituito con decorrenza 1° gennaio 2017 l'Unione dei Comuni denominata "Terre di Fiume", per l'esercizio associato delle funzioni e dei servizi come dettagliatamente individuati all'art. 5 dello Statuto;
- ✓ L'Unione ha una sua dotazione organica ed una sua struttura organizzativa. Con decorrenza 1° gennaio 2017 tutti i dipendenti dei Comuni aderenti alla summenzionata Unione sono stati trasferiti alla stessa determinando un'unica configurazione datoriale;
- ✓ A seguito della fusione tra i Comuni di Alluvioni Cambiò e Piovera, in attuazione della Legge Regionale n. 22 del 6 dicembre 2017 istitutiva del nuovo Comune di Alluvioni Piovera, l'Unione "Terre di Fiume" risulta costituita dai 3 (tre) Comuni di Alluvioni Piovera, Molino dei Torti e Sale (AL);

✓ l'articolo 20 del vigente Statuto dell'Unione, rubricato "Principi in materia di personale", prevede quanto segue:

1. *L'Unione ha una sua dotazione organica ed una sua struttura organizzativa. Con decorrenza dal 1° gennaio 2017 tutti i dipendenti dei Comuni aderenti passano alladipendenze dell'Unione determinando un'unica configurazione datoriale.*
2. *L'Unione promuove il miglioramento delle prestazioni del personale attraverso la razionalizzazione delle strutture, la formazione, la qualificazione professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti ed opera per l'ottimizzazione della qualità dei servizi erogati dai cittadini.*
3. *La disciplina del personale è riservata agli atti normativi dell'Ente ed alla contrattazione anche decentrata che danno esecuzione alle leggi ed allo Statuto. (omissis ...);*

- con determinazione n. 37 del 12.04.2019 del Responsabile del servizio economico Finanziario, tenendo conto delle direttive fornite con deliberazione di Giunta Unione n. 17 in data 04/05/2019, è stato costituito il fondo risorse decentrate per l'anno 2019;
- il fondo di cui sopra risulta avere una consistenza pari ad **€. 119.383,00** di cui:
  a) RISORSE STABILI pari ad **€. 112.423,00**, con la precisazione che il Fondo delle risorse decentrate sconta nell'annualità 2019 oltre alle consolidate decurtazioni storiche pari ad €. 3.322,00 anche la decurtazione di €. 2.909,00 giusto art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 e s.m.i.;
  b) RISORSE VARIABILI pari ad **€. 6.960,00** di cui:
     1) soggette a limite pari ad €. 749,00;
     2) non soggette a limite pari ad €. 6.211,00 per: 1) economie da lavoro straordinario anno 2018 - €. 2.125,00; 2) incentivi funzioni tecniche €. 2.770,00; 3) compensi ISTAT per "Censimento permanente della Popolazione – Comune di Alluvioni Piovera" €. 1.316,00);
- con deliberazione di Giunta comunale n. 22 in data 17/05/2019, esecutiva ai sensi di legge, sono stati formalizzati gli indirizzi e le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine alla ripartizione delle risorse decentrate relative all'anno 2019 ed alla sottoscrizione del nuovo contratto integrativo decentrato riguardante la parte normativa 2019-2021 e la parte economica per il solo anno 2019;

Si precisa altresì che a seguito del recesso unilaterale del Comune di Alluvioni Piovera dall'Unione, in attuazione della deliberazione consiliare di Alluvioni Piovera n. 19 27/09/2019 e della successiva presa d'atto del recesso da parte del Consiglio dell'Unione con atto n. 22 del 19/11/2019, l'Unione "Terre di Fiume" con decorrenza 1° gennaio 2020 risulterà costituita dai 2 (due) Comuni di Sale e Molino dei Torti (AL);

Ciò premesso, le parti,

UNIONE TERRE DI FIUME - Alessandria

SOTTOSCRIVONO

il contratto integrativo decentrato 2019-2021 nonché le modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019;

DANNO ATTO

che l'ipotesi di accordo sottoscritta in data 05/12/2019, corredata dalla relazione tecnico-finanziaria e dalla relazione illustrativa, dovrà essere trasmessa all'organo di revisione economico – finanziaria dell'ente, per le necessarie verifiche e per l'acquisizione del conseguente parere, e successivamente all'organo di direzione politica ai fini dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto

decentrato integrativo dell'Unione – triennio 2019/2021, giusta deliberazione giunta Unione n. 38/2019;

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'amministrazione dell'Unione "Terre di Fiume" (costituita alla data di sottoscrizione del presente accordo tra i Comuni di Alluvioni Piovera, Molino dei Torti e Sale), ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".
4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

Art. 2
Durata

1. Il presente CCDI è relativo al triennio 2019-2021. Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
2. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, sono rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Art. 3
Interpretazione autentica

1. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
2. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata o con le modalità di cui ai commi successivi.
3. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da una di esse per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
4. La richiesta deve essere trasmessa alle altre parti con lettera raccomandata o a mezzo PEC e deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
5. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4
Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 9 prevedono il confronto o la contrattazione integrativa, dei quali l'informazione costituisce il presupposto.
3. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione ai soggetti sindacali di cui all'art 9 di dati, elementi conoscitivi, proposte di deliberazioni o di altri provvedimenti o atti amministrativi, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere ad una valutazione dell'impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

Art. 5
Confronto

1. Il confronto si svolge sulle materie, con le modalità e nei termini previsti dall'art. 5 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 6
Organismo paritetico per l'innovazione

1. Avendo l'Unione "Terre di Fiume" un numero di dipendenti inferiore a 300, non è prevista l'istituzione dell'organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art 6 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 7
Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Organizzazione e Personale dell'Ente con tre giorni lavorativi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata tramite i sistemi di rilevazione automatica delle presenze. Le modalità di rilevazione dovranno essere omogenee per tutti gli Uffici.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
5. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il responsabile di servizio.
6. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da non computarsi nel monte ore individuali destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

UNIONE TERRE DI FIUME - Alessandria

Art. 8
Diritti e agibilità sindacali

1. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano al protocollo con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) al Servizio competente in materia di Organizzazione e Personale, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
2. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare il Servizio di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
3. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il CCNL.
4. Ai sensi dell'art. 25, L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), le RSU e le OO.SS. aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.
5. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità previste nel presente contratto (art. 70 quinquies del CCNL del 21.05.2018), è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.
I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del presente contratto ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e nella vigente legislazione.

Art. 9
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
a) la RSU;
b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. In applicazione del presente CCDI, il presidente della delegazione trattante di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie elencate dall'art 7 del CCNL 21 maggio 2018.

TITOLO III
TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I
RISORSE E PREMIALITA'

Art 10

Quantificazione del Fondo risorse decentrate *(art. 67 CCNL)*

1. La determinazione annuale del Fondo risorse decentrate, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse ai sensi del comma 5 art. 67 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa di cui al precedente art. 1, comma 3.
3. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità e la corretta applicazione ai sensi degli orintamenti ARAN dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

Art. 11
Utilizzo del Fondo risorse decentrate *(art. 7, comma 4, e art. 68 CCNL)*

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
   a) erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa
   b) erogazione dei premi correlati alla performance individuale
   c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL
   d) indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000
   e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL
   f) indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quater del CCNL
   g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL
   h) compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL
   i) progressioni economiche.
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate per il 30% alla performance individuale[1].
3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

CAPO II
CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 12
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie *(art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)*

[1] L'art. 68, comma 3, del CCNL prevede una destinazione minima del 30%.

UNIONE TERRE DI FIUME - Alessandria

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 11 secondo i seguenti criteri:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
e) il sistema di valutazione è unico è si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 13
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance *(art. 7, comma 4, lett. b) e art. 68, comma 2, lett. a), CCNL)*

1. Alla ripartizione delle risorse destinate a premiare la **performance individuale** concorrono tutti i dipendenti dell'ente, fatte salve le precisazioni contenute nei commi seguenti, sulla base delle risultanze della valutazione annuale effettuata da ciascun responsabile di servizio e purché detta valutazione sia considerata positiva secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente. (Si richiama e si allega integralmente quanto stabilito all'art. 7 del Regolamento di disciplina del sistema di misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance del personale, relativo alla valutazione della performance individuale del personale dipendente non incaricato di posizione organizzativa e relativa scheda di valutazione, come da accordo sindacale del 10/05/2019 – **Allegato A**).
2. La quota individuale di premio collegata alla performance individuale è direttamente proporzionale alle risultanze della valutazione ottenuta, secondo la metodologia applicata dall'Ente.
3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale.

Art. 14
Differenziazione del premio individuale *(art. 69 del CCNL 21 maggio 2018)*

1. Al dipendente che consegue la valutazione della *performance* individuale più elevata è assegnata una maggiorazione del premio individuale.
A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente. Ad ulteriore parità si procederà a sorteggio.
2. La maggiorazione può essere attribuita a condizione che la valutazione del dipendente risulti almeno sufficiente secondo quanto previsto dal sistema di misurazione della performance.
3. Detta maggiorazione deve corrispondere a un incremento del 30% del premio correlato alla performance individuale rispetto al valore medio pro capite del premio assegnato al personale di ciascuna categoria valutato positivamente[2]. Per l'anno 2019, e fino a nuova modifica negoziale, la quota limitata di personale è pari ad una unità.

CAPO IV
TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Art 15
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa *(art 7, comma 4,lett. v) del CCNL 21 maggio 2018)*

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota pari al 20%[3] delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato (quest'ultima corrisponde al 25% della retribuzione di posizione assegnata) di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.
2. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti all'incarico.
3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi (Si richiama e si allega integralmente quanto stabilito all'art. 6 del Regolamento di disciplina del sistema di misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance del personale, relativo alla valutazione della performance individuale degli incarichi di posizione organizzativa e scheda di valutazione P.O., come da accordo sindacale del 10/05/2019 – **Allegato B**).
3. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.

Art 16
Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi contrattuali (art. 18, lett. h), CCNL 2018)

1. Le parti definiscono la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi previsti dal contratto per i titolari di posizione organizzativa e/o incarichi di alta specializzazione[4].

---

[2] L'art 69 prevede che la maggiorazione non può essere inferiore al 30%
[3] Art 15 comma 4 CCNL 21 maggio 2018
[4] art 7, comma 4,lett. j) e art 18, lett h) del CCNL 21 maggio 2018

UNIONE TERRE DI FIUME - Alessandria

2. A tal fine, assumono rilievo:
a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
b) i compensi professionali degli avvocati;
c) i progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio;
d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali;
e) i compensi di cui all'art 12, comma 1, lett. b) del D.L. 437/1996, spese di giudizio.
3. L'ente adotta un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale dell'indennità di risultato proporzionale agli incentivi percepiti ai sensi del comma 2, secondo uno schema di fasce di valore così articolato:

Scaglioni di somme percepite complessivamente per incentivi	**Abbattimento indennità di risultato**
Fino a euro 5.000,00	Nessuna riduzione
Da 5001,00 a euro 7000,00	5%
Da 7001,00 a euro 10.000,00	10%
Oltre i 10.000,00 euro	15%

4. La somma derivante dalla riduzione confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri incaricati di posizione organizzativa.

Art. 17
Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche *(art 7, comma 4, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018)*

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.
2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, salvo diversa indicazione delle parti.
4. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.
5. **Nell'allegato C)** è indicata la disciplina ed i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione (come disciplinati nel Regolamento di disciplina del sistema di misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance del personale - come da accordo sindacale del 10/05/2019).
6. Per l'anno 2019 non sono previste progressioni economiche.

CAPO VI
INDENNITA' E COMPENSI CORRELATI A PARTICOLARI PRESTAZIONI LAVORATIVE

Art 18
Principi generali

1. Le indennità e i compensi accessori sono riconosciuti solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal

servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo non sia diversamente disposto negli articoli seguenti.
2. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del responsabile di settore.
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatto salvo diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità o compensi è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente responsabile di settore, fatta salva la tempestiva rilevazione della mancanza dei presupposti legittimanti l'attribuzione di dette indennità, al mutarsi delle condizioni della prestazione lavorativa resa.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 19
Indennità correlata alle condizioni di lavoro *(art. 7, comma 4, lett. d), e art. 70 bis CCNL)*

1. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano creare pericolo o danno per la salute, o implicanti il maneggio di denaro sostituisce e assorbe qualsiasi indennità in precedenza erogata per le medesime o analoghe fattispecie. L'importo dell'indennità è compreso entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 10,00.
2. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente dirigente/responsabile di settore. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.
3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di rischio nell'ambito del servizio tecnico-manutentivo dell'Unione cui corrisponde il relativo valore di indennità:

Attività svolte	Valore indennità	Note
- Attività connesse all'utilizzo di macchinari ed attrezzature complesse; - Attività connesse all'utilizzo di prodotti fitosanitari; - Attività lavorative svolte su strada in presenza di traffico veicolare;	€. 2,50	

4. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni condizionandone l'autonomia.
5. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori che sono consegnati all'economo, come individuato con atto formale dell'Ente. A questo proposito si stabilisce il seguente valore: €. 1,50.

UNIONE TERRE DI FIUME - Alessandria

6. Il Responsabile di Servizio competente del dipendente attesta almeno ogni sei mesi lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

7. La presente disciplina entra in vigore a far data dal 1° gennaio 2019.

Art. 20

Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), e art. 70 quinquies, comma 1, CCNL)

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile di servizio, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Le responsabilità sono conseguentemente assegnate con apposito atto scritto, preventivo e motivato. 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 accordi di ente. Le fattispecie alle quali il Responsabile dovrà fare riferimento sono indicate nella tabella sottostante.
2. L'importo dell'indennità, che può variare da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, è determinato dal competente Responsabile Servizio applicando i criteri di cui alla tabella seguente.
3. 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. La loro corresponsione è subordinata alla verifica, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

Particolare responsabilità	**Punteggio max 25**
Responsabilità di coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore	Punti da 1 a 5
Responsabilità di una o più procedure di lavoro da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza	Punti da 1 a 5
Responsabilità di concorso/supporto decisionale	Punti da 1 a 5
Responsabilità di processi lavorativi o di procedimenti amministrativi o di istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche	Punti da 1 a 5
Responsabilità di realizzazione di piani di attività	Punti da 1 a 5

Correlazione tra punteggio e importo indennità

Fino a 5 punti = € 500,00
Fino a 10 punti = € 1000,00
Fino a 15 punti = € 1.500,00
Fino a 20 punti = € 2.000,00
Fino 1 25 punti = € 3.000,00

L'importo dell'indennità da corrispondere sarà in ogni caso parametrato in relazione alle risorse disponibili per tale voce all'interno del fondo risorse decentrate annuale. Per l'anno 2019 viene quantificata quindi in totali €. 9.000,00.- ex art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21/05/2018.

5. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies comma 2 è riconosciuta fino ad un massimo di € 350,00 per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
Per l'anno 2019 l'ammontare delle indennità per specifiche responsabilità viene pertanto quantificata in €. 1.100,00, così ripartite:

- Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe con delega formalmente attribuita dall'organo competente: n. 2 dipendenti interessati di Cat. C addetti in via prevalente allo sportello demografico: €. 300,00 annuali,
- Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe con delega parziale formalmente attribuita dall'organo competente n. 2 dipendenti interessati di Cat B: €. 250,00 annui.

Art. 22
Compensi ISTAT *(art. 70-ter, CCNL 21 maggio 2018)*

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21 maggio 2018.

CAPO VII
INDENNITA' E COMPENSI SPECIFICI PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 23
Indennità di servizio esterno *(art. 7, comma 4, lett. e), e art. 56 quinquies CCNL)*

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa, per almeno la metà dell'orario di lavoro, prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 1,00. Per l'anno 2019 tale servizio non è stato attuato.

2. L'erogazione dell'indennità avviene entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, sulla base dei dati comunicati dal competente responsabile di servizio.

Art. 24
Indennità di funzione *(art. 7, comma 4, lett. w), e art. 56 sexies CCNL)*

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di posizione organizzativa, appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
- del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente.
3. In relazione al grado rivestito, vengono individuate le seguenti fasce economiche:
   - **Agente, Cat. C, fino a euro 1.000;**
   - **Sottufficiale, Cat. C, da euro 1.001 a 2.000;**
   - **Ufficiale, Cat. D. da euro 2.001 a 3.000**
4. Nell'ambito delle fasce economiche come sopra individuate, l'importo dell'indennità da erogare viene calcolato sulla base dei criteri stabiliti dall'art 20 del presente CCDI per l'analoga indennità per specifiche responsabilità.

5. L'importo dell'indennità da corrispondere sarà in ogni caso parametrato in relazione alle risorse disponibili per tale voce all'interno del fondo risorse decentrate annuale. Per l'anno 2019 le indennità di funzione sono le seguenti: €. 1.000,00.-

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art 25
Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatto salvo il servizio polizia locale.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Le parti, con specifico separato accordo della durata massima di un anno, possono, in presenza di esigenze di carattere eccezionale e non risolvibili con altre modifiche organizzative, elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
4. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
5. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli articoli 45 e 46 del CCNL del 14/09/2000 e tendo conto delle deroghe previste in materia dall'art. 13 del CCNL del 09/05/2000. La pausa pranzo deve essere timbrata.

Art. 26
Orario di lavoro straordinario (art. 7, comma 4 lett. s), CCNL 2018 – art. 38, comma 3, CCNL 14.09.2000)

1. Si conferma il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario.

Art. 27
Turnazioni

1. Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 15 del mese della turnazione programmata per il mese successivo.
2. Nell'Ente la turnazione avviene su due turni giornalieri (mattina e pomeriggio), non è istituito il terzo turno e non è istituito il turno notturno.

Art. 28
Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale di cui al comma 2, il personale beneficia dell'orario

flessibile giornaliero. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. L'orario flessibile non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi definiti (ad es. trasporto scolastico, insegnanti delle scuole comunali, servizi in turno, ecc.).
3. La flessibilità prevede un'entrata e un'uscita anticipata o posticipata di n. 60 minuti rispetto a quella ordinaria.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di ufficio/servizio. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore di cui all'articolo 32 del presente CCNL ovvero sarà recuperato entro la metà del mese successivo.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 29
Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 21 maggio 2018)

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

Art. 30
Buono Pasto

1.I dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione di almeno 1 ora al pomeriggio, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, avranno diritto di usufruire di un buono pasto in sostituzione di idoneo servizio di mensa dell'importo di € 5.00.
2. Il valore del buono pasto potrà essere adeguato annualmente, secondo parametri ISTAT.
3. Il diritto al buono pasto matura mediante l'accertamento, tramite rilevazione automatizzata della presenza giornaliera e solo negli altri casi espressamente previsti nel presente CCDI.
4. I buoni pasto verranno consegnati mensilmente.

TITOLO V
BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 31
Welfare integrativo

UNIONE TERME DI FIUME - Alessandria

1. L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, può concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti

2. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizioni delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

Art. 32
Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 33
Salute e sicurezza

1. L'Amministrazione applica il D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

Art. 34
Norme transitorie

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

Allegato A): Art. 7 del Regolamento di disciplina del sistema di misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance del personale, relativo alla valutazione della performance individuale del personale dipendente non incaricato di posizione organizzativa e relativa scheda di valutazione, come da accordo sindacale del 10/05/2019;

Allegato B): Art. 6 del Regolamento di disciplina del sistema di misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance del personale, relativo alla valutazione della performance individuale degli incarichi di posizione organizzativa" e scheda di valutazione P.O., come da accordo sindacale del 10/05/2019;

Allegato C): disciplina e criteri per la partecipazione alle procedure di selezione delle progressioni economiche (si rinvia alla disciplina e criteri del Regolamento di disciplina del sistema di misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance del personale - come da accordo sindacale del 10/05/2019);

Allegato D): Scheda di pesatura responsabilità ex art. 70 quinquies, comma 1 -CCNL 21/05/2018;

Allegato E): Costituzione del Fondo Risorse Decentrate dell'Unione "Terre di Fiume" – anno 2019;

Allegato F): Utilizzazione del Fondo per l'anno 2019.

<u>delegazione di parte pubblica - datoriale</u>:

- Presidente Dott.ssa Maria Matrone:
- Dr.ssa Paola Brera:
- Rag. Ombretta Buffadossi:

UNIONE TERRE DI FIUME - Alessandria

<u>delegazione di parte sindacale</u>:

<u>R.S.U.:</u>

- Sig. Pietro Cavanna
- Sig. Marco Ferrari – ASSENTE
- Sig. Giancarlo Rolando
- Sig. Roberto Fantato

<u>Organizzazioni Sindacali territoriali:</u>

CGIL FP – ASSENTE

CISL FPS – ASSENTE

UIL FPL – ASSENTE

CSA Regione e Autonomie Locali Alessandria -

UNIONE TERRE DI FIUME - Alessandria

Allegato A) al CCDI Unione triennio 2019/2021 - (estratto dal Regolamento di disciplina del sistema di misurazione e valutazione dell'Unione "Terre di Fiume")

ART. 7

La valutazione della performance individuale del restante personale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è effettuata dal Responsabile di Servizio/titolare di posizione organizzativa ed è basata:
   a) in parte (70%) sui livelli di conseguimento degli obiettivi specificamente assegnati al servizio di appartenenza del dipendente, sia individuali che collettivi, figuranti come individuati nel Piano esecutivo di gestione annuale;
   b) in parte (30%) su alcuni elementi collegati alle prestazioni comportamentali, organizzativi e professionali, adeguatamente ponderati, destinati ad apprezzare su un piano più strettamente qualitativo l'apporto offerto alla performance generale del servizio di appartenenza.

2. La valutazione dei comportamenti organizzativi e professionali è effettuata attraverso scheda di valutazione così strutturata:

PARAMETRI PRINCIPALI	INSUFFICIENTE 1	SUFFICIENTE 2	DISCRETO 3	OTTIMO 4	ECCELLENTE 5
1. apporto in termini di precisione e puntualità di risposta					
2. apporto in termini di assiduità e di impegno					
3. apporto in termini di collaborazione all'interno del servizio					
4. apporto in termini di collaborazione verso altri servizi					
5. flessibilità e adattamento organizzativo					
PARAMETRI INTEGRATIVI (3 SU 5)					
6. apporto in termini di competenze professionali					
7. orientamento all'utenza					
8. orientamento al risultato					
9. apporto in termini di autonomia/responsabilità					
10. apporto in termini di iniziativa					
PUNTEGGIO TOTALE					
GIUDIZIO AI FINI DELLA PROGRESSIONE	INSUFFICIENTE DA 8 A 11	SUFFICIENTE DA 12 A 19	DISCRETO DA 20 A 27	OTTIMO DA 28 A 35	ECCELLENTE DA 36 A 40

3. La valutazione delle competenze e dei comportamenti professionali avviene considerando i fattori ed elementi riportati nell'apposita scheda, mediante selezione degli item ritenuti significativi con riferimento agli obiettivi di PEG di ciascuno esercizio.

4. Il personale non incaricato di posizione organizzativa accede al sistema premiante con un punteggio minimo pari a 12/40 corrispondente al livello minimo di sufficienza della scheda di valutazione individuale.

Allegato B) al CCDI Unione triennio 2019/2021 - (estratto dal Regolamento di disciplina del sistema di misurazione e valutazione dell'Unione "Terre di Fiume")

ART. 6

La valutazione della performance individuale

degli incaricati di posizione organizzativa

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale degli incaricati di posizione organizzativa è effettuata dal Nucleo di Valutazione monocratico ed è basata:
   a) in modo prevalente (70%) sui livelli di conseguimento degli obiettivi specifici assegnati mediante appositi indicatori;
   b) in modo complementare (30%) su alcuni elementi collegati alle competenze ed ai comportamenti manageriali, adeguatamente ponderati.

2. Nello specifico la misurazione e valutazione dei Responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa, essendo l'Ente privo di dirigenti, ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato è effettuata dal Sindaco su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione ed è collegata :
   a) per il 70% al grado di raggiungimento di specifici obiettivi individuali "qualificanti", alcuni dei quali possono coincidere con gli obiettivi gestionali assegnati al servizio. Agli obiettivi è attribuito un peso ponderato in base alla tipologia . sviluppo: 1 – qualità 0,8 – risparmio: 0,8 – quantità: 0,6 – routine: 0,5 – ;

   b) per il 30% ai comportamenti professionali e organizzativi come segue:
   - ✓ capacità direttiva e motivazionale punteggio max 4
   - ✓ capacità di problem solving ed organizzativa punteggio max 12
   - ✓ capacità di valutazione dei dipendenti assegnati al servizio dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi punteggio max 4
   - ✓ tensione al miglioramento qualitativo con aggiornamento punteggio max 4
   - ✓ capacità relazione interna ed esterna punteggio max 3
   - ✓ capacità di relazioni istituzionali punteggio max 3.

3. La valutazione del livello di conseguimento degli obiettivi viene effettuata con riferimento al Piano Esecutivo di Gestione ed alle sue variazione sulla scorta della relazione descrittiva presentata da ciascun Responsabile titolare di posizione organizzativa.

4. La valutazione delle competenze e dei comportamenti manageriali avviene considerando i fattori ed elementi riportati nell'apposita scheda, applicando i criteri di cui al precedente comma 2.

5. La performance così ottenuta permette il riconoscimento di una retribuzione di risultato proporzionale (nella misura potenziale stabilita annualmente dall'Amministrazione) all'indennità di posizione percepita dal singolo incaricato secondo quanto previsto dalle disposizioni contrattuali.

6. Gli incaricati di posizione organizzative accedono al sistema premiante con un punteggio minimo pari a 60/100.

UNIONE TERRE DI FIUME - Argenta - Portomaggiore

ALLEGATO C) al CCDI Unione triennio 2019/2021 - (estratto dal Regolamento di disciplina del sistema di misurazione e valutazione dell'Unione "Terre di Fiume")

ART. 13
Progressioni economiche – Disposizioni Generali

1. Al fine di premiare il merito, attraverso incrementi stabili della retribuzione possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.

2. All'interno di ciascuna categoria, nel rispetto delle prescrizioni normative e contrattuali, è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizione di accesso infracategoriale B3 con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro.

4. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo in relazione allo sviluppo delle competenze professionali, ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della *performance* dell'Ente nonché delle risorse disponibili sulla base di quanto stabilito dalla contrattazione decentrata.

ART. 14
Periodicità delle selezioni e decorrenza del trattamento economico

1. Le selezioni per le progressioni economiche vengono effettuate con riferimento alla valutazione conseguita nel triennio precedente e ai contingenti di personale rilevati alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura.

2. L'attribuzione economica e giuridica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

3. Non è ammessa l'attribuzione retroattiva rispetto a quanto previsto dal precedente comma 2 e le graduatorie non sono riutilizzabili negli anni successivi.

ART. 15
Numero delle Progressioni Economiche da attribuire

1. Ogni anno viene determinato, mediante accordo decentrato integrativo, l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente CCNL del Comparto delle Funzioni Locali.

2. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina delle progressioni sono interamente a carico della parte stabile del fondo risorse decentrate.

3. La progressione economica, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, che non può essere superiore al 25% del numero complessivo dei dipendenti in possesso dei requisiti previsti dal successivo art. 16 con arrotondamento all'unità intera superiore allo 0,5 in caso di numeri decimali.

ART. 16
Requisiti di ammissione

1. Sono ammessi alla Progressione Economica Orizzontale i dipendenti in servizio a tempo indeterminato che siano in possesso di due anni di anzianità nella posizione economica rivestita all'interno della categoria giuridica, maturati alla data del 31 dicembre dell'anno che precede la decorrenza della progressione economica. È da considerare anche la carriera prestata in altri Enti diversi dall' Unione "Terre di Fiume".

2. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nell'anno precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale o che abbia ricevuto una valutazione negativa o insufficiente.

3. L'accesso alla selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali deve essere garantito a tutte le categorie. Per ciascuna categoria, il numero massimo di posizioni economiche attivabili, in relazione alla singola procedura selettiva, non può essere superiore al 25% del totale dei dipendenti appartenenti alla categoria in possesso dei requisiti di partecipazione.

ART. 17
Procedure Selettive

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

2. Per i dipendenti che nel triennio di riferimento abbiano prestato totalmente o parzialmente la loro attività presso altri Enti, si considerano le valutazioni effettuate nell'ente di appartenenza.
3. Per i dipendenti neoassunti che abbiano una anzianità di servizio superiore a due anni ma inferiore a tre, si considera la media delle valutazioni annuali per la produttività degli ultimi due anni.

4. Nel caso in cui, con riferimento al triennio precedente, non fossero disponibili le valutazioni relative ad un anno, l'istituto potrà comunque essere applicato tenuto conto delle valutazioni disponibili nel suddetto triennio.

5. I dipendenti che risultano in possesso dei requisiti richiesti dall'art 17, in base alla documentazione esistente agli atti, sono ammessi d'ufficio alla selezione.

6. Con il supporto del Nucleo Indipendente di Valutazione, il Servizio Organizzazione e Gestione del Personale redige, per ciascuna categoria, la graduatoria dei dipendenti ammessi alla selezione, sulla base della media delle valutazioni del triennio, tenuto conto di quanto previsto nei precedenti commi 2, 3 e 4.

7. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria.

8. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio nella graduatoria, ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente locale ed in ulteriore subordine il più anziano di età.

Organismo Indipendente di Valutazione
Comuni Associati
Comuni di Alluvioni Cambiò, Molino dei Torti, Piovera e Sale - Pontecurone

VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
(ex art. 10 CCNL 31/03/1999)

Soggetto valutato:

Posizione ricoperta:

Periodo annuale:

ELEMENTI DELLA VALUTAZIONE:

	RISULTATO	PESO
Raggiungimento obiettivi PEG:		70%
Prestazioni manageriali:		30%

RETRIBUZIONE DI RISULTATO SPETTANTE:

Importo retribuzione di posizione: €

Importo % retribuzione risultato:

Valutazione di sintesi risultati:

Retribuzione di risultato spettante: 0,00 €

ANNOTAZIONI:

UNIONE TERRE DI FRASCHETA - Alessandria

DETERMINAZIONE DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PEG

Soggetto valutato:

Periodo annuale:

* * * *

N.	DENOMINAZIONE	PESO	REALIZZ.	QUOTA ESOGENA	REALIZZ. DEF.	PUNTI POT.	PUNTI
1							
2							
3							
					Totali	**0**	**0**
					Grado raggiungimento degi obiettivi	**#DIV/0!**	

UNIONE TERRE DI FIUME - Alessandria

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI MANAGERIALI

Soggetto valutato:

Periodo annuale:

* * * *

N.	*ELEMENTO PRESTAZIONALE*	*POT.*	*PUNTI*
1	Capacità direttiva e motivazionale	4	
2	Capacità di problem solving ed organizzativa	12	
3	Tensione al miglioramento qualitativo con aggiornam	4	
4	Capacità di valutazione dei dipendenti dimostrata tra	4	
5	Capacità relazionale interna ed esterna	3	
6	Capacità relazioni istituzionali	3	
	Punteggio ponderato		0

ANNOTAZIONI:

UNIONE TERRE DI FIUME - Alessandria

SCHEDA DI PESATURA RESPONSABILITA' EX ART. 70 QUINQUIES, COMMA 1 – CCNL 21/05/2018

SERVIZIO DI APPARTENENZA	
RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	

ELEMENTI DI PESATURA	**VALUTAZIONE**
PARTICOLARE RESPONSABILITA'	
1. Responsabilità di coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore PUNTI DA 1 a 5	
2. Responsabilità di una o più procedure di lavoro da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza PUNTI DA 1 A 5	
3. Responsabilità di concorso/supporto decisionale PUNTI DA 1 A 5	
4. Responsabilità di processi lavorativi o di procedimenti amministrativi o di istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche. PUNTI DA 1 A 5	
5. Responsabilità di realizzazione di piani di attività PUNTI DA 1 A 5	

TOTALE PUNTI	

Eventuali considerazioni:

Il Responsabile del Servizio

UNIONE TERRE DI FIUME - Alessandria

<u>Correlazione tra punteggio e importo indennità:</u>
Fino a 5 punti= €. 500,00
Fino a 10 punti= €. 1.000,00
Fino a 10 punti= €. 1.500,00
Fino a 20 punti = €. 2.000,00
Fino a 25 punti = €. 3.000,00

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE CON CCNL 2016-2019 (1)

	DESCRIZIONE	2016	2017	2018	2019	dettaglio decurtazione
	Risorse stabili					
DAL 2018 IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C.1 CCNL 16-18)	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - *(ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)* ***(ART. 67 C.1, 1°PERIODO, CCNL 2016-18)***	85.997	85.997	85.997	85.997	
	INCREMENTI CCNL 2002-05 - *(ART. 32 CC. 1,2)*	8.326	8.326	8.326	8.326	
	INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 C. 7) **(CONFLUISCE STABILMENTE LO 0,20% M.S. 2001, NON UTILIZZATO NEL 2017 PER A.P., ART. 67, C.1, 3° PER. CCNL 2016-18)**	1.487	1.487	1.487	1.487	
	INCREMENTI CCNL 2004-05 - *(ART. 4 CC. 1,4,5 PARTE FISSA)*	3.724	3.724	3.724	3.724	
	INCREMENTI CCNL 2006-09 - *(ART. 8 CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)*	4.821	4.821	4.821	4.821	
	RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001 ***(ART. 67 C. 2 Lett. d) CCNL 2016-18)***					
	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - *(DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)*	2.139	2.899	2.899	2.899	- 760
	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - *(ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18)* **dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18**	310	857	2.507	2.852	
	INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - *(ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)* ***(ART. 67 C.2 Lett. g) CCNL 2016-18)*** **neutri gli incrementi successivi al 2016, perché finanziati da una corrispondente riduzione delle risorse per straordinario**					
	INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - *(ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)* ***(ART. 67 C.2 Lett. e) CCNL 2016-18) (*)***					
	INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - *(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)* ***(ART. 67 C.5 Lett. a) CCNL 2016-18)***					
	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - *(ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)* ***(ART. 67 C.2 Lett. c) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO SUCCESSIVO A CESSAZIONE)***	2.706	4.223	4.363	5.886	- 3.180
	EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 ***(ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18)*** **dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite**				2.662	
	TOTALE RISORSE STABILI	109.510,00	112.334,00	114.124,00	118.654	
	Risorse variabili soggette al limite					
	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)* (2) ***(ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18)***					
	RECUPERO EVASIONE ICI - *(ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)* ***(ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)***	228				
	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - *(ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)* (3) ***(ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)***					
	IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESS. CESSAZIONE ***(ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18)***				749	
	NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) ***(ART. 67 C.5 Lett. b) CCNL 2016-18)***					
	INTEGRAZIONE 1,2% - *(ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)* ***(ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA***	1.312	5.614			
	MESSI NOTIFICATORI - *(ART. 54, CCNL 14.9.2000)* **(ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)**					
	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - *(ART. 27, CCNL 14.9.2000)* (4) ***(ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)***					
	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE *(ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)* (8) ***(DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 19.04.2016 al 31.12.2017***					
	Totale Risorse variabili soggette al limite	1.540	5.614	-	749	791
	Risorse variabili NON soggette al limite					
	ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - *(ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)* ***(ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18) DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14 CCNL 2002-05- N.1 CCNL 2008-09 - SOMME PER ARRETRATI.***	4.732	3.511			
	ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - *(ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)* ***(ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO***	5.006	2.363	2.919	2.125	
	INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE PER TRASFERIMENTO PERSONALE MESI RESIDUI DELL'ANNO DEL TRASFERIMENTO ***(ART. 67 C.3 Lett.k) CCNL 2016-18) (*)***					
	QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - *(ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)* ***ATTIVITA' SVOLTE PRIMA ENTRATA IN VIGORE D.LGS. 50/16***		1.272			
	INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE *(ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)* (8) ***(DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 01.01.2018***			2.608	2.770	
	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - *(ART. 27, CCNL 14/9/2000)* (5) ***(ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)***					
	SPONSORIZZ., ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)* (6) ***(ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18) "Censimento permanente della Popolazione 2018 " Comune Alluvioni Piovera"***				1.316	
	RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - *(ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)* (7) ***(ART. 67 C.3 Lett.b) CCNL 2016-18)***	3.760				
	EVENTUALI MAGGIORI RISORSE OLTRE LIMITE ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017 SE APPOSITO DPCM ***(ART. 67 C.3 Lett.j) e C.9 CCNL 2016-18)***					
	Totale Risorse variabili NON soggette al limite	13.498	7.146	5.527	6.211	
	TOTALE RISORSE VARIABILI	15.038	12.760	5.527	6.960	
	TOTALE RISORSE DECENTRATE	124.548	125.094	119.651	125.614	
	RIDUZIONE FONDO PER PERSONALE ATA					
	RIDUZIONE FONDO PER PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (**)					
	RIDUZIONE FONDO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE ENTI SENZA DIRIGENZA - *(ARAN RAL294)*					
	RIDUZIONE FONDO, DAL 2018, IMPORTO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ANNO 2017 - ENTI CON DIRIGENZA - *(ART. 67, C. 1, 2° PERIODO, CCNL 2016-18)*					
	CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	3.322	3.322	3.322	3.322	
	DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015					
	DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017			6.748	2.909	
	TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO E DELLE RIDUZIONI/DECURTAZIONI	107.418	113.769	101.547	107.658	
	"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA	89.238	88.998	88.998	88.998	240
	"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE ENTI CON LA DIRIGENZA - DAL 2018					
	TOTALE CON PO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO E DELLE RIDUZIONI/DECURTAZIONI	196.656	202.767	190.545	196.656	
	DIFFERENZA RISPETTO AL 2016 *(ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017)* *(ART. 67 C.7 CCNL 2016-18) (**)*		6.111	-6.111	-0	questo valore se > 0 va riportato nella riga 49
	RECUP. FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 D.L. 16/2014 - CIRC. 10946 DEL 12.08.2014 - ART. 40 C. 3-QUINQUIES D.LGS. 165/2001 - ART. 67 C.11 CCNL 2016-18)					
	TOTALE RISORSE DISPONIBILI	210.464	210.770	198.579	208.381	
	di cui:					
	RISORSE DECENTRATE	121.226	121.772	109.581	119.383	- 2.909

(*) *Il meccanismo vale anche per le Unioni (art. 70-sexies CCNL 2016-18), fermo restando il principio che il trasferimento di personale non deve implicare, a livello aggregato, maggiori oneri. Per questa ragione, nel caso di trasferimento successivo all'entrata in vigore dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017,*

(**) *il meccanismo vale anche per le Unioni (art. 70-sexies CCNL 2016-18), fermo restando il principio che il trasferimento di personale non deve implicare, a livello aggregato, maggiori oneri. Per questa ragione, nel caso di trasferimento successivo all'entrata in vigore dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, la*

NOTE DA 1 A 6: FONTE ARAN-RGS

(1) Tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro.

(2) Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione ecc. riferiti ad attività ordinariamente rese, per convenzioni o accordi pre-D.L. n. 78/2010.

(3) Escluse le poste individuate tra le risorse variabili non soggette al limite.

(4) Compensi derivanti da cause con spese compensate (posizione non condivisa dalla Corte dei conti, da ultimo sez. Piemonte, parere n. 20/2018)

(5) Compensi derivanti da cause con vittoria di spese a carico della controparte, acquisite in entrata al bilancio dell'ente

(6) Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione ecc. riferiti ad attività non ordinariamente rese, per convenzioni o accordi post-D.L. n. 78/2010

(7) Nel rispetto delle condizioni dettate dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei conti, delibera n. 34/2016

(8) In attesa della pronuncia della Sezione delle Autonomie della Corte dei conti

UNIONE TERRE DI FIUME - Alessandria

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE CON CCNL 2016-2018 (1)

	DESCRIZIONE	2018	2019
DA PARTE STABILE	PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI *(ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)*	55.246	51.122
	PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO *(ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18)*		
	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO *(ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)*	14.364	14.204
	INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO *(ART. 31 C.7, SECONDO PERIODO, CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)*		
	INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO *(ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)*		
	TOTALE RISORE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	69.610	65.326
PARTE PREVALENTE RISORSE ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E PER MESSI NOTIFICATORI	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA *(ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)*		
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE *(ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18) ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PiU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)*	13.821	24.811
	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO *(ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18)*	2.850	4.260
	INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITA' E COMPENSI 24 C.1 CCNL 14.09.2000 *(ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18)*	8.800	9.800
	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' *(ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70- QUINQUIES CCNL 2016-18)*	10.642	10.100
	INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE *(ART. 68, C. 2, Lett. f) E ART. 56-QUATER CCNL 2016-18)*		
	INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE *(ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18)*	1.250	1.000
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITA' DELL'ART. 68, C. 2 LETT. A, B, C, D, E, F	37.363	49.971
	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT *(ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18)*	2.608	4.086
	COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI *(ART. 54 CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)*		
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE	**109.581**	**119.383**
	RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	88.998	88.998,00
	TOTALE FINALE	198.579	208.381

(1) Tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro.

UNIONE TERRE DI FIUME - Alessandria