

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE  
DELL'UNIONE DEI COMUNI DELLE  
"TERRE DELLA PIANURA"  
FRA I COMUNI DI SAVIGLIANO, MARENE, MONASTEROLO DI SAVIGLIANO -  
ANNO - 2019**

Art. 3, comma 5 e Art. 7 C.C.N.L. 21.5.2018 Comparto "Funzioni Locali"  
Triennio 2016-2018

**TRA**

la Delegazione trattante dell'Unione di Comuni delle "Terre della Pianura" composta da:

Segretario Generale: Dott. Carmelo BACCHETTA - Presidente;  
Responsabile Area Vigilanza e Protezione Civile: Rocco MARTINI - Membro

**E**

la Delegazione trattante di parte sindacale

Per le R.S.U.:  
Sig. Marco BONETTO  
Sig. Luigi PICCINONNO

per la struttura territoriale C.G.I.L.:  
Sig. Carmelo Castello

per la struttura territoriale C.I.S.L.  
Sig. Ivan Nanè

per la struttura territoriale U.I.L.  
Sig. ....

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 31.3.1999 - Comparto "Regioni-Autonomie Locali" ("Nuovo Ordinamento Professionale -N.O.P.");

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1998/2001 dell'1.4.1999 - Comparto "Regioni-Autonomie Locali";

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 14.9.2000 - Comparto "Regioni-Autonomie Locali" (c.d. "coda contrattuale");

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 5.10.2001 - Comparto "Regioni-Autonomie Locali"

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 22.1.2004 (2002/2005) - Comparto "Regioni-Autonomie Locali";

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 9.5.2006 - Comparto "Regioni-Autonomie Locali";

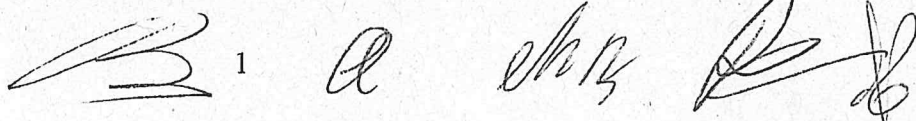
Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 11.4.2008 (2006/2009) - Comparto "Regioni-Autonomie Locali";

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 31.7.2009 (2008/2009) - Comparto "Regioni-Autonomie Locali";

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21.5.2018 - Comparto "Funzioni Locali" - Triennio 2016-2018

**SI CONVIENE E SI STIPULA**

**IL SEGUENTE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

 1

**Art. 1**  
**Campo di applicazione**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, compatibilmente con la natura del contratto a termine, in servizio presso l'Unione dei Comuni delle "Terre della Pianura".

**Art. 2**  
**Durata, decorrenza, efficacia**

1. Il presente contratto ha valore sino alla data del 31 dicembre 2019.
2. I suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto; la stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione da parte dei soggetti di parte sindacale e di parte pubblica che hanno preso parte alla trattativa.
3. Il contratto conserva la sua efficacia sino alla stipulazione del successivo contratto.

**Art. 3**  
**Relazioni sindacali**

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli e prerogative dell'Ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 6, 7, 9 e 42 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e si svolgerà in osservanza di quanto disposto dagli istituti previsti dal Titolo II del C.C.N.L. del 21.5.2018 del Comparto Funzioni Locali;

**Art. 4**  
**Costituzione del "Fondo per le Risorse Decentrate - F.R.D." - Risorse disponibili anno 2019**

1. L'Unione dei Comuni delle "Terre della Pianura" è stata costituito in data 19.6.2006 fra i Comuni di Savigliano, Marene, Monasterolo di Savigliano ed il personale della stessa, così come prevede l'art. 27 dello Statuto dell'Unione, è rappresentato pressoché interamente dal "personale dipendente dai Comuni associati, trasferito con decorrenza 1.8.2006 dalle dotazioni organiche dei Comuni stessi alla dotazione organica dell'Unione;
2. La costituzione dell'Unione dei Comuni delle "Terre della Pianura" è, quindi, intervenuta in un momento successivo alla stipulazione, sia del C.C.N.L. 6.7.1995 e del C.C.N.L. 16.7.1996, sia del C.C.N.L. dell'1.4.1999, assunti dal primo come termine di riferimento per il calcolo di alcune voci finanziarie destinate a costituire indici per la formazione del Fondo per i trattamenti accessori, ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettere a), b), c) del C.C.N.L. dell' 1.4.1999, il quale rinvia agli importi consolidati dei trattamenti accessori legati alla produttività calcolati con riferimento all'art. 31, comma 2 del C.C.N.L. 6.7.1995, all'art. 32 del C.C.N.L. del 6.7.1995 e all'art. 3 del C.C.N.L. del 16.7.1996;
3. Sulla base delle precedenti considerazioni non può essere calcolata l'entità delle risorse destinate precedentemente dai vari Enti di provenienza del personale dell'Unione, cioè al tempo in cui tale personale era inquadrato nei ruoli organici degli Enti stessi, con stretta applicazione dei parametri di riferimento rappresentati dai citati articoli dei C.C.N.L. 6.7.1995 e C.C.N.L. del 16.7.1996;
4. Il "F.R.I." è stato costituito per l'anno 2019 sulla base degli elementi finanziari indicati dall'art. 67 del C.C.N.L. 21.5.2018 del Comparto Funzioni Locali – Triennio 2016-2018 (originariamente definito con riferimento all'art. 31, commi 2 e 3 del C.C.N.L. 22.1.2004) e rispetta, con la precisazioni di cui al successivo comma 4, le disposizioni del **D. Lgs. 25.5.2017, n. 75 il cui art. 23, comma 2** stabilisce che:  
*"2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio*

2



2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016".

5. Con la stipulazione del C.C.N.L. 21.5.2018 del Comparto Funzioni Locali, i Fondi delle risorse della contrattazione decentrata dell'anno 2019 è stato definito in applicazione delle seguenti disposizioni contrattuali:
- Dichiarazione Congiunta n. 5 del C.C.N.L. 21.5.2018 del Comparto Funzioni Locali, secondo cui "In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2 lett. a) e b), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti nelle norme vigenti"
  - Per l'Unione trova quindi applicazione la disposizione di cui all'art. 67, comma 2, lett. b) del C.C.N.L. 21.5.2018 del Comparto Funzioni Locali, secondo cui "L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato: ... b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data".
6. Ai fini di cui al precedente comma 3, si da atto che l'importo complessivo delle risorse del "F.R.D." dell'anno 2016 ammontava ad € 136.507, di cui € 103.907 costituenti ai sensi dell'art. 31, comma 2 del C.C.N.L. 22.1.2004 le Risorse Certe, Stabili e Continue.
7. In osservanza della disposizione di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 25.5.2017, n. 75, l'importo determinato con il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dell'Unione dei Comuni "Terre della Pianura" per l'anno 2019, con le integrazioni derivanti dall'applicazione dell'art. 67, comma 2, lett. a) e b) e Dichiarazione Congiunta n. 5 del C.C.N.L. 21.5.2018 Comparto Funzioni Locali, è pari a € 139.682, così ripartiti:

**FONDO RISORSE INTEGRATIVE ("F.R.I.") Anno 2019  
AI SENSI DELL'ART. 67, commi 1, 2, 3, 4 e 5 del C.C.N.L. 21.5.2018  
Comparto Funzioni Locali  
Triennio 2016-2018**

► **Art. 67, comma 1 C.C.N.L. 21.5.2018 – IMPORTO UNICO CONSOLIDATO (RISORSE STABILI)**

- 1) **ART. 15, comma 1, punti a) – b) – c) – j) C.C.N.L. 1.4.1999 € 101.050**  
**ART. 4, comma 1 - C.C.N.L. 5.10.2001**  
(1,1% monte salari anno 1999 - quota del personale trasferito all'Unione dai Comuni aderenti)  
**ART. 32, commi 1 e 2 – C.C.N.L. 22.1.2004**  
(0,62% del monte salari anno 2001 – quota del personale Trasferito all'Unione dai Comuni aderenti)
- 2) **ART. 8, comma 2 – C.C.N.L. 11.4.2008**  
0,6% di 476.142,14 (monte salari 2005 quota del personale

 3



Trasferito all'Unione "Terre della Pianura") € 2.857

---

**TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO** € 103.907

▶ **ART. 67, comma 2 C.C.N.L. 21.5.2018 - incrementi stabili dell'IMPORTO UNICO CONSOLIDATO**

- **ART. 67, comma 2, lett. a) C.C.N.L. 21.5.2018**  
(€ 83,20 per ogni unità di personale in Servizio al 31.12.2017 - n. 20 unità) € 1.664
- **Art. 67, comma 2, lett. b) e Dichiarazione Congiunta n. 5 C.C.N.L. 21.5.2018**  
Differenziali Progressioni Economiche Orizzontali € 1.511
- **ART. 67, comma 2, lett. c) C.C.N.L. 21.5.2018**  
RIA ed assegni ad personam  
in misura intera in ragione d'anno anno 2018 € .....

---

**ART. 67, commi 1 e 2 C.C.N.L. 21.5.2018 - TOTALE RISORSE STABILI** € 107.082

di cui € 31.172

per il Fondo Progressioni Economiche Orizzontali  
Anni 2007, 2008, 2009, 2011, 2015, 2016, 2018  
(Somma impegnata su capitoli vari spese personale) Art. 17, comma 2, lettera b) C.C.N.L. 1.4.1999

▶ **Art. 67, commi 3, 4 e 5 C.C.N.L. 21.5.2018 (RISORSE VARIABILI)**

- 1) **ART. 67, comma 3, lett. c) C.C.N.L. 21.5.2018**  
Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici € .....
- 2) **ART. 67, comma 3, lett. d) C.C.N.L. 21.5.2018 (ART. 67, comma 2, lett. c) C.C.N.L. 21.5.2018)**  
Importi RIA-retribuzione individuale di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato dal servizio anno 2018 - pro quota € .....



4





3) ART. 34, comma 4 C.C.N.L. 22.1.2004  
ART. 67, comma 1 C.C.N.L. 21.5.2018  
Importi per progressione economica orizzontale  
del personale cessato o riclassificato  
anno 2018 – pro quota € .....

4) ART. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b) C.C.N.L. 21.5.2018  
(già art. 15, comma 5 C.C.N.L. 1.4.1999)  
Obiettivi del Piano della Performance 2018  
Potenziamento Servizio di Viabilità € 32.600

5) ART. 15, comma 1, punto m) C.C.N.L. 1.4.1999  
(Somme non spese sul fondo dello  
straordinario anni precedenti) € .....

---

**TOTALE RISORSE EVENTUALI E VARIABILI** € 32.600

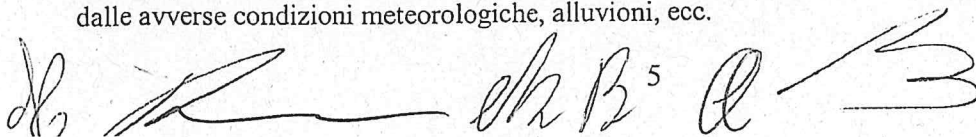
Totale risorse certe, stabili e continue € 107.082  
Totale risorse eventuali e variabili € 32.600

**Totale F.R.D. anno 2019**  
ai sensi del D. Lgs. 25.5.2017, n. 75 € 139.682

---

#### Art. 5 Criteri e finalità

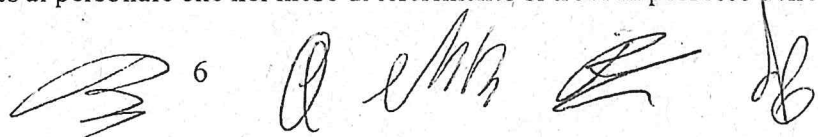
1. Le risorse del "F.R.D." sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dei servizi e degli uffici dell'Ente, un accrescimento della qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato.
2. Nell'ambito della complessa organizzazione dell'Ente e della gestione della sua dinamica, l'efficacia e l'efficienza deve essere perseguita tenendo anche conto delle esigenze di svolgimento di determinate attività/operazioni che presentano i caratteri di disagio, rischio, eccezionalità ed imprevedibilità, anche con riflessi sull'articolazione dell'orario di lavoro e che, tuttavia, necessariamente devono essere svolte nel corso dei processi economici e funzionali dell'Ente.
3. Potenziare il sistema di retribuzione variabile incentivante mediante collegamento degli incrementi retributivi e di parte della retribuzione a specifici risultati, al fine di rendere più flessibile una parte dei costi del personale, condividere con il lavoratore parte dei rischi e dei successi dell'attività aziendale, premiare lo sforzo e la produttività individuale e di gruppo, creare stimoli all'impegno ed alla collaborazione interindividuale per ottenere un determinato risultato.
4. Individuare, nell'ambito delle risorse del "F.R.D.", una quota di finanziamento tale da poter fronteggiare evenienze eccezionali ed imprevedibili, quali calamità pubbliche, disastri provocati dalle avverse condizioni meteorologiche, alluvioni, ecc.



5. Attribuire massima flessibilità gestionale alle diverse destinazioni del "F.R.D." al fine: - di consentire l'utilizzo di risorse inizialmente destinate a particolari finalità ed istituti contrattuali per il finanziamento di altre finalità ed istituti, il cui finanziamento iniziale preventivato risulti, nel corso della gestione della risorsa, insufficiente rispetto alle finalità ed agli obiettivi decisi dalle parti;
6. Consentire, ai sensi dei vigenti CC.CC.NN.LL., che le somme comunque non utilizzate o non attribuite per le finalità cui è destinato il "F.R.D." nel corrispondente esercizio finanziario siano portate in aumento delle complessive risorse dell'anno successivo.

**Art. 6**  
**Destinazioni generali**

1. Le parti concordano per l'anno 2019 di utilizzare le risorse certe, stabili e continue del "F.R.D." nel seguente modo:
  - A. Finanziare, ai sensi dell'art. 68, comma 1 C.C.N.L. 21.5.2018, l'istituto della indennità di comparto introdotto dal C.C.N.L. 2002/2005 del 22.1.2004, che ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità con una quota del "F.R.D." pari a € 9.600; le quote di indennità di comparto, prelevate dal "F.R.D.", sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti;
  - B. Destinare, ai sensi dell'art. dell'art. 68, comma 2, lett. d) C.C.N.L. 21.5.2018, una quota del "F.R.D.", pari a € 21.882 per indennità di reperibilità, da corrispondere, secondo gli indici stabiliti dall'art. 23 del C.C.N.L. 14.9.2000, a n. 2 unità del personale della Polizia Locale;
  - C. Destinare una quota del "F.R.D.", ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. c) e art. 70-bis, comma 1, lett. c) C.C.N.L. 21.5.2018, una quota del "F.R.D." pari a € 800 per indennità "maneggio valori", da corrispondere alle unità di personale adibite alla riscossione delle sanzioni e ad altre attività che comportino il maneggio di denaro;
  - D. Destinare, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. e) e art. 70-quinquies, comma 1 C.C.N.L. 21.5.2018, una quota del "F.R.D." pari a € 9.056 per compensare le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non sia incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 13 e seguenti del C.C.N.L. 21.5.2018, ma che rivesta la funzione di "Vice Commissario o Commissario di Polizia Locale" attribuita con atto formale. La misura dell'indennità è fissata in € 2.500 per ogni unità di personale che rivesta il suddetto grado. Tale indennità verrà corrisposta mensilmente e con riferimento al personale che nel mese di riferimento si trovi in possesso delle condizioni previste dalla presente disposizione.
  - E. Destinare, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. e) e art. 70-quinquies, comma 1 C.C.N.L. 21.5.2018, una quota del "F.R.D." pari a € 25.850 per compensare le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria C e D, che non sia incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 13 e seguenti del C.C.N.L. 21.5.2018, in misura pari a € 2.000 per dipendente. Tale indennità verrà corrisposta mensilmente e con riferimento al personale che nel mese di riferimento si trovi in possesso delle condizioni previste dalla presente disposizione.
  - F. Destinare, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. e) e art. 70-quinquies, comma 1 C.C.N.L. 21.5.2018, una quota del "F.R.D." pari a € 0,00 per compensare le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non sia incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 13 e seguenti del C.C.N.L. 21.5.2018, ma che rivesta la funzione di supplenza del Responsabile di Area titolare nei casi di assenza o impedimento di quest'ultimo. La misura dell'indennità è fissata in € 2.500 per ogni supplente. Tale indennità verrà corrisposta mensilmente e con riferimento al personale che nel mese di riferimento si trovi in possesso delle

6 



condizioni previste dalla presente disposizione.

- G. Destinare, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. e) e art. 70-quinquies, comma 1 C.C.N.L. 21.5.2018, una quota del "F.R.D." pari a € 2.000 per compensare le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non sia incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 13 e seguenti del C.C.N.L. 21.5.2018, in misura pari a € 2.000 per l'unità di personale assegnata al Servizio Protezione Civile. Tale indennità verrà corrisposta mensilmente e con riferimento al personale che nel mese di riferimento si trovi in possesso delle condizioni previste dalla presente disposizione.
- H. Destinare, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. e) e art. 70-quinquies, comma 1 C.C.N.L. 21.5.2018, una quota del "F.R.D." pari a € 1.000 per compensare le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria B per l'unità di personale assegnata al Servizio Commercio. Tale indennità verrà corrisposta mensilmente e con riferimento al personale che nel mese di riferimento si trovi in possesso delle condizioni previste dalla presente disposizione.
- I. Finanziare la spesa per Differenziali Progressioni Economiche Orizzontali, ai sensi dell'art. 67, comma 2, lett. b) e Dichiarazione Congiunta n. 5 del C.C.N.L. 21.5.2018: € 1.511.
2. Le parti concordano per l'anno 2019 di utilizzare le risorse eventuali e variabili del "F.R.D." e la parte non utilizzata delle risorse certe, stabili e continue, nel seguente modo:
- a) destinare, ai sensi ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. b) C.C.N.L. 21.5.2018 e secondo i criteri di cui ai successivi articoli da 7 a 12 del presente accordo, una quota del "F.R.D." pari ad € 49.889, a promuovere specifici miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia dei servizi e delle attività, mediante erogazioni selettive dirette ad incentivare la produttività di specifici e predeterminati gruppi di lavoro o singoli dipendenti, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno, così ripartiti:
- 1) Miglioramento "Servizi di Viabilità e Servizi e Controllo del Territorio" - € 35.237
  - 2) Miglioramento "Orario di Servizio" - € 14.652
3. Salvo successive diverse disposizioni di Contratti Collettivi, si richiama la disciplina prevista dall'art. 11, comma 12, art. 13, comma 7, art. 24, comma 1, lettere f), g), h) del D.P.R. n. 268/1987; dall'art. 28 del D.P.R. n. 247/1983; dall'art. 49 del D.P.R. n. 333/1990.

#### Art. 7

##### **Finalità e criteri per la ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del C.C.N.L. 21.5.2018 - Obiettivi del Piano della Performance 2019**

1. Le risorse del "F.R.D." indicate all'art. 6, comma 2, lett. a) del presente accordo sono destinate a finanziare il raggiungimento degli specifici obiettivi stabiliti dall'Amministrazione dell'Unione. L'entità precisa di tali risorse è strettamente correlata al valore complessivo dei singoli obiettivi inseriti nel Piano della Performance, secondo il sistema delineato nei successivi commi 2 e 3.
2. Gli obiettivi devono essere realizzati secondo le modalità e le proposte del Responsabile di Area sulla base delle indicazioni date dalla Giunta dell'Unione. Definiti gli obiettivi, questi saranno inseriti nel Piano della Performance del corrente esercizio finanziario e saranno approvati dalla Giunta dell'Unione con le deliberazioni di approvazione del Piano della Performance;
3. Eccezionalmente, gli obiettivi potranno essere oggetto di apposita e specifica deliberazione della Giunta dell'Unione, e costituiranno in tal modo una integrazione degli obiettivi del Piano della Performance del medesimo esercizio finanziario.;
4. Gli strumenti incentivanti la produttività di cui al presente articolo devono, di norma, determinare un effettivo incremento della produttività ed un miglioramento quali-quantitativo dei servizi;



5. Gli obiettivi devono di norma essere sviluppati e realizzati in un periodo di tempo corrispondente all'anno in corso;
6. Poiché gli obiettivi sono caratterizzati dalla specificità delle attività necessarie alla realizzazione e delle finalità da raggiungere, essi potranno coinvolgere solo una limitata parte del personale dipendente, attraverso l'individuazione selettiva di specifici gruppi di lavoro o singoli dipendenti; il gruppo di lavoro o il singolo dipendente che deve realizzare l'obiettivo sono individuati in base ad una scelta del Responsabile di Area;
7. Gli obiettivi devono essere oggetto di monitoraggio e il suo risultato finale deve essere valutato dal Responsabile di Area e certificato dall' Organismo di Valutazione (O.V.) o Nucleo di Valutazione;
8. Qualora un obiettivo non sia stato ultimato entro il lasso di tempo programmato per la sua realizzazione - fatto salvo il rispetto di tutte le altre condizioni necessarie all'erogazione dei compensi incentivanti ad esso collegati - verrà liquidata ai partecipanti, su valutazione del Nucleo di Valutazione, solo la somma relativa alla percentuale di progetto realizzata, con l'onere, per i dipendenti partecipanti, di portare, comunque, a compimento l'obiettivo.

#### **Art. 8**

##### **Criteria di determinazione del valore degli obiettivi**

1. Il valore dei singoli obiettivi è definito dal Segretario Generale/Direttore, di concerto con il Responsabile di Area
2. A titolo indicativo, per la determinazione del valore del singolo obiettivo il riferimento è dato dai seguenti elementi:
  - peso attribuito nel Piano della Performance ai singoli obiettivi;
  - effettivo incremento della produttività;
  - miglioramento quali-quantitativo dei servizi;
  - risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa
  - numero dei dipendenti coinvolti e rispettiva categoria di inquadramento;
  - stima del numero complessivo di ore-lavoro necessarie per la realizzazione;

#### **Art. 9**

##### **Tempi di realizzazione**

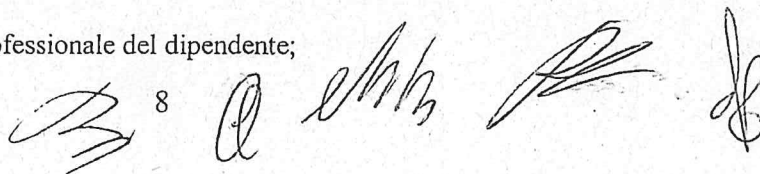
1. I tempi relativi alle verifiche sullo stato di realizzazione degli obiettivi, alla realizzazione finale ed alle valutazioni dell'Organismo di Valutazione (O.V.) se nominato o Nucleo di Valutazione, saranno indicati nella relazione illustrativa di ogni singolo obiettivo.

#### **Art. 10**

##### **Sceita dei dipendenti da adibire ai singoli obiettivi**

1. La scelta dei dipendenti, tanto i nominativi quanto il loro numero, è di competenza del Responsabile di Area.
2. Nel merito delle scelte, si individuano i seguenti criteri generali:
  - a) reperimento del personale, in via prioritaria, nell'ambito del Servizio che ha predisposto il progetto;
  - b) collocazione organizzativa e professionale del dipendente;

8



- c) funzionalità della partecipazione agli obiettivi assegnati;

#### Art. 11

##### Verifiche da espletare per la valutazione dei risultati. Valutazioni oggettive e soggettive

1. I compensi per la produttività di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del C.C.N.L. 21.5.2018 e articoli 7 e seguenti del presente contratto, sono sottoposti ai processi di valutazione stabiliti dal presente articolo e dalle norme dei regolamenti dell'Unione in materia di performance.
2. I risultati raggiunti, mediante l'impiego del fondo destinato alla produttività collettiva e al miglioramento dei servizi, formano oggetto di controlli dinamici e valutazioni da parte dell'Organismo di Valutazione. Le valutazioni oggettive atterranno il grado di realizzare dei progetti presentati tenendo conto dei caratteri e degli obiettivi delle iniziative medesime.
3. In caso di obiettivo realizzato parzialmente, sia dal punto di vista quantitativo che dal punto di vista qualitativo, su richiesta del Responsabile di Area, l'Organismo di Valutazione ha la facoltà di consentire una ulteriore fase esecutiva al fine di portare a pieno compimento l'obiettivo.
4. L'Organismo di Valutazione determina, altresì, le decisioni in merito ad eventuali ricorsi presentati dai dipendenti contro le valutazioni individuali del Responsabile di Area.
5. Le valutazioni dei dipendenti partecipanti agli obiettivi sono di competenza del Responsabile di Area e tengono conto sia di fattori collettivi attinenti alla qualità e al raggiungimento complessivo degli obiettivi programmati, sia di elementi soggettivi e individuali indicatori della qualità e dell'intensità della partecipazione in modo da garantire la selettività dell'erogazione dei compensi e il loro effettivo carattere incentivante.

#### Art. 12

##### Distribuzione dei compensi incentivanti

1. Per gli obiettivi di cui agli articoli 7 e seguenti del presente accordo, la distribuzione dei compensi incentivanti la produttività ai singoli dipendenti che hanno contribuito alla loro realizzazione, viene disposta ed erogata dal Responsabile di Area, previa verifica e valutazione dei risultati, secondo i criteri contenuti nella scheda "A" allegata al presente accordo per farne parte integrante e sostanziale.

#### Art. 13

##### Trattamenti accessori legati a:

- specifiche responsabilità affidate a personale delle categorie B, C e D;
- attività, servizi e prestazioni connesse a disposizioni di legge e contrattuali (C.C.N.L. 21.5.2018 Comparto Funzioni Locali).

1. Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria C, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del C.C.N.L. 1998/2001 dell'1.4.1999, che non sia incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina del C.C.N.L. 21.5.2018 e che a norma dell'art. 6, comma 1, lett. F) del presente contratto non rivesta la funzione, attribuita con atto formale, di supplenza del Responsabile di Area titolare, nei casi di assenza o impedimento di costoro, sono individuate nell'attribuzione della responsabilità di particolari uffici o servizi dell'Unione, la cui gestione richieda, anche alternativamente, conoscenze specialistiche, notevole complessità dei problemi da affrontare, relazioni con unità organizzative diverse, rapporti con organismi istituzionali. Il compenso è fissato in € 2.000 lordi annui da corrisondersi a fine anno al personale di categoria C e € 2.500 lordi annui da corrisondersi a fine anno al personale di categoria D che abbia la responsabilità di cui sopra e in € 1.000 al personale di categoria B che abbia tale responsabilità. Tale compenso non sarà attribuito al personale che nell'anno di riferimento sia stato sanzionato disciplinarmente con una sanzione pari alla multa o superiore.

2. Le parti concordano nel ritenere che i compiti e le attività lavorative che comportano condizioni particolarmente disagiate del personale delle categorie A, B e C hanno già trovato apposita e congrua remunerazione nell'ambito delle indennità previste al precedente art. 6 del presente accordo. Non si riscontrano, al momento, altre situazioni con caratteristiche tali da consentire il riconoscimento dell'elemento della "particolare condizione di lavoro" ai sensi dell'art. 70-bis, comma 1 C.C.N.L. 21.5.2018, che giustificerebbe l'attribuzione di specifico compenso indennitario.

#### **Art. 14**

##### **Indennità di reperibilità**

1. L'indennità di reperibilità ha la finalità di fronteggiare eventi improvvisi ed imprevedibili, potenzialmente dannosi e/o pericolosi, mediante la messa in reperibilità di una apposita squadra operativa composta da n. 1 Ispettore e n. 1 Agente di Polizia Locale (complessivamente n. 2 unità di personale). Il personale addetto alla squadra è posto in condizione di "reperibilità" nei giorni di ordinario servizio (reperibilità calcolata sulla base convenzionale di 8 ore giornaliere) e nelle giornate di sabato, domenica e giorni festivi, anche infrasettimanali (reperibilità di 24 ore giornaliere). Il pagamento della reperibilità così prestata avviene con le modalità ed i criteri previsti dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. A tal fine, il Responsabile dell'Area di Vigilanza predisporrà a cadenze periodiche appositi prospetti riepilogativi del personale e delle prestazioni svolte dal personale utilizzato in tale servizio, ciascuno per la propria competenza. Le modalità tecniche di effettuazione del Servizio sono demandate al Responsabile dell'Area di Vigilanza.

#### **Art. 15**

##### **Riorganizzazione funzionale per l'accrescimento dei servizi di viabilità (art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b) C.C.N.L. 21.5.2018)**

1. Al fine potenziare e migliorare i servizi di polizia stradale connessi alla viabilità è incrementato, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b) C.C.N.L. 21.5.2018 (già art. 15, comma 5 del C.C.N.L. 1.4.1999), il Fondo Risorse Decentrate, per l'ammontante di € 32.600 per l'anno 2019, per le prestazioni effettuate del personale dell'Area di Vigilanza, finalizzate all'accrescimento delle attività connesse alla viabilità e disciplinate dal vigente Codice della Strada.
2. Il potenziamento dei servizi di cui al comma 1 avviene attraverso l'incremento delle prestazioni del personale dell'Area di Vigilanza attualmente in servizio, in quanto risulta allo stato impossibile far fronte alle medesime esigenze mediante razionalizzazione delle strutture e/o incremento stabile della dotazione organica dell'Unione dei Comuni "Terre della Pianura" — Area Vigilanza.
3. La risorsa di cui al presente articolo deve considerarsi risorsa "variabile", ai sensi e per gli effetti del presente contratto e del C.C.N.L. del 21.5.2018.

#### **Art. 16**

##### **Turnazioni (Art. 23 C.C.N.L. 21.5.2018)**

1. I turni giornalieri di lavoro hanno la finalità di potenziare e migliorare i servizi di vigilanza e di pubblica sicurezza sul territorio comunale del concentrico e delle frazioni, al fine di un migliore e più efficace esercizio di tutte le attività ed i compiti legati alle funzioni di polizia locale ed amministrativa previste dalle vigenti leggi in materia.

 10   



2. Per l'anno 2019 la somma utilizzata per il progetto di "Miglioramento orario di servizio", fermo restando che la voce fa parte delle risorse certe, stabili e continue, è destinata alla turnazione di lavoro.

#### Art. 17

##### Indennità maneggio valori

(art. 68, comma 2, lett. c) e art. 70-bis, comma 1, lett. c) C.C.N.L. 21.5.2018)

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. L'indennità viene finanziata con la somma di € 800. Il pagamento delle prestazioni lavorative così prestate avviene con le modalità ed i criteri previsti dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, con particolare riferimento alle modalità delle apposite indennità contrattuali. A tal fine, il Responsabile di Area predisporrà a cadenze periodiche e/o annuali appositi prospetti riepilogativi del personale e delle prestazioni svolte dai dipendenti utilizzati in tale servizio.

#### Art. 18

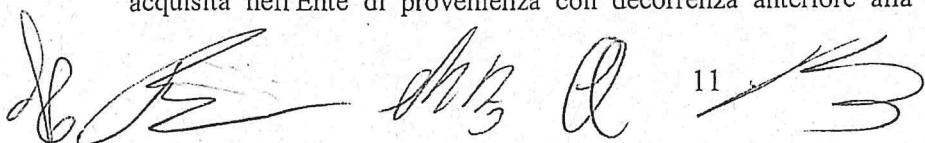
##### Fondo per le prestazioni straordinarie art. 14 C.C.N.L. 1.4.1999;

1. Le parti danno atto che le risorse del Fondo per lavoro straordinario ammontano annualmente, ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. 1.4.1999, a € 4.500;

#### Art. 19

##### Fondo per le Progressioni orizzontali

1. Il costo delle progressioni orizzontali effettuate dal personale dell'Unione Terre della Pianura successivamente alla costituzione dell'Unione, negli anni 2007 - 2008 - 2009 - 2011 - 2015 - 2016 - 2018 è pari ad € 31.172.
2. Le parti concordano di definire un percorso di progressioni orizzontali con modalità temporale biennale - anni 2018 e 2019 -, al fine di ottenere il migliore utilizzo delle risorse destinate al finanziamento delle progressioni, tenuto conto del loro diverso costo in rapporto alla categoria ed alla posizione economica in cui sono inquadrati i dipendenti che verranno selezionati per fruire delle medesime.
3. Il Fondo delle risorse per le progressioni orizzontali relative agli anni 2018 e 2019 ammonta rispettivamente a € 8.893,00 (2018) e a € 9.367,00 (2019).
4. Gli effetti giuridici ed economici delle progressioni economiche orizzontali finanziate per l'anno 2019 in virtù del presente contratto, decorrono dal 1° gennaio 2019.
5. Le successive progressioni orizzontali saranno disciplinate mediante applicazione della disciplina generale delle progressioni economiche orizzontali contenuta nell'Accordo "Testo Unico degli Accordi relativi all'individuazione dei criteri generali per la progressione economica all'interno della categoria", stipulato per il Comune di Savigliano in data 20.2.2006, cui le parti fanno espresso rinvio per la regolamentazione di tale istituto contrattuale.
6. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato nella categoria superiore per progressione verticale, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni; la contrattazione decentrata definisce le finalità di utilizzazione delle predette risorse recuperate anche per il finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali.
7. Nel caso di dipendenti assunti per mobilità da altri Enti, l'eventuale progressione orizzontale acquisita nell'Ente di provenienza con decorrenza anteriore alla data di assunzione presso questa



amministrazione, sarà ad essi riconosciuta decorsi 6 mesi da quest'ultima data. La progressione fatta nell'ente di provenienza sarà inoltre considerata a tutti gli effetti previsti dai contratti disciplinanti la progressione economica orizzontale dei dipendenti dell'Unione Terre della Pianura, come fatta presso quest'ultimo Ente.

8. E' disapplicata la disciplina dell'art. 16, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999 a partire dal gennaio 2002 (costo medio ponderato per lo sviluppo economico nella progressione economica orizzontale).
9. A norma dell'art. 9, comma 21 del D. L. n. 78/2010, convertito dalla Legge n. 122/2010 e della Legge 23.12.2014, n. 190 (Legge di Stabilità 2015), le progressioni di carriera comunque denominate (in specie, le progressioni economiche orizzontali) per gli anni 2011/2012/2013/2014 non sono utili ai fini della maturazione delle classi e scatti di stipendio e, per tali anni, hanno effetto a fini esclusivamente giuridici.
10. A norma della Legge 23.12.2014, n. 190 (Legge di Stabilità 2015) che non ha prorogato l'art. 9, comma 21 del D. L. n. 78/2010 convertito dalla Legge n. 122/2010 (che prevedeva il c.d. "blocco della progressioni orizzontali"), a decorrere dall'1.1.2015 gli importi spettanti ai dipendenti per le progressioni economiche orizzontali 2011/2012/2013/2014, se effettuate con i soli effetti giuridici nel corso di tali anni, e gli importi per le progressioni economiche orizzontali effettuate nel 2016, verranno erogati con decorrenza degli effetti economici nel 2016.

#### **Art. 20**

##### **Previdenza complementare**

**(art. 73 del C.C.N.L. 21.5.2018 Comparto Funzioni Locali)**

1. Le parti concordano che dal 01.01.2019, la quota parte derivante dalle sanzioni amministrative del Codice della Strada (finalità ex art. 208 del C. d. S.), destinata alle finalità assistenziali a favore del personale di Polizia Locale in possesso di tutti i requisiti di cui all'art. 5 della Legge n. 65/1986, originariamente determinata a partire dall'anno 2008 in € 1.000, viene rideterminata in € 1.350 pro capite per anno.

#### **Art. 21**

##### **Buoni pasto**

1. Nei giorni non serviti dalla mensa comunale convenzionata e nelle giornate i dipendenti dell'Unione Terre della Pianura effettuano il rientro pomeridiano, essi utilizzano il "buono pasto" con i punti di ristoro convenzionati con i Comuni aderenti all'apposita convenzione.
2. Il valore del buono pasto è fissato in € 6.50,00 con decorrenza 1.10.2010 e sino a diversa quantificazione del medesimo. Restano salve le disposizioni fiscali in merito alla qualificazione come reddito imponibile in rapporto al valore del buono pasto.

#### **Art. 22**

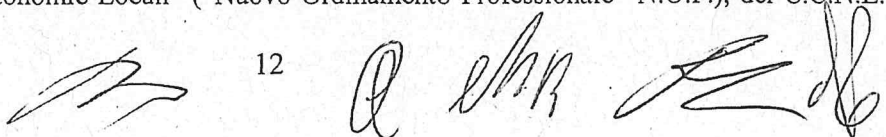
##### **Festività soppresse**

1. Nelle giornate lavorative con articolazione dell'orario spezzato sia al mattino che al pomeriggio, è consentita la fruibilità a mezze giornate (intese come <<mattino>> o <<pomeriggio>>) delle due giornate di festività soppresse, che non saranno pertanto conteggiate ad ore.

#### **Art. 23**

##### **Clausola di rinvio**

1. Per quanto non previsto nel presente contratto, le parti fanno riferimento alle norme di legge, del codice civile, del C.C.N.L. 21.5.2018 Comparto Funzioni Locali - Triennio 2016-2018 (nonchè, per la parti non disapplicate, del C.C.N.L. 1998/2001 - Comparto "Regioni-Autonomie Locali", del C.C.N.L. 31.3.1999 - Comparto "Regioni-Autonomie Locali" ("Nuovo Ordinamento Professionale -N.O.P.), del C.C.N.L.



dell'1.4.1999; del C.C.N.L. 14.9.2000 - Comparto "Regioni-Autonomie Locali", del C.C.N.L. 5.10.2001 biennio economico 1.1.2000-31.12.2001, del C.C.N.L. 2002/2005 del 22.1.2004 e del C.C.N.L. 9.5.2006 biennio economico 2004-2005, del C.C.N.L. del 11.4.2008 (Quadriennio Normativo 2006/2009 e Biennio economico 2006/2007) - Comparto "Regioni-Autonomie Locali" .

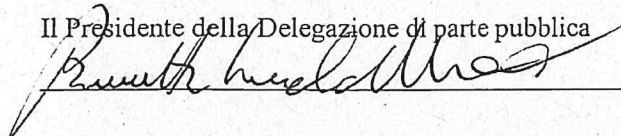
**Art. 24**  
**Regime fiscale**

1. Il presente contratto è esente da bollo ai sensi dell'art. 25 del D.P.R. 26.10.1972, n. 642, come integrato dall'art. 28 del D.P.R. 30.12.1982, n. 955.
2. Avendo ad oggetto la disciplina del lavoro subordinato collettivo, il presente contratto è altresì esente da registrazione ai sensi dell'art. 10 del D.P.R. n. 131/1986 e successive modifiche ed integrazioni.

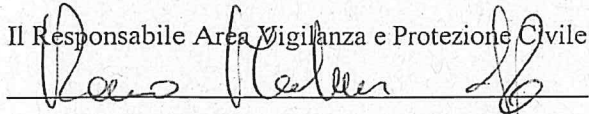
Letto, confermato e sottoscritto dalle parti.

**Per l'Ente**

Il Presidente della Delegazione di parte pubblica


  
\_\_\_\_\_

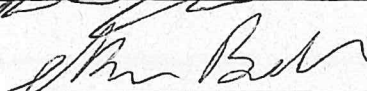
Il Responsabile Area Vigilanza e Protezione Civile

  
\_\_\_\_\_

**Per la Delegazione di parte sindacale**

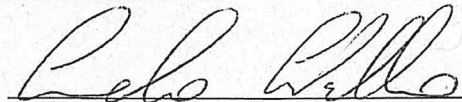
le R.S.U.

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

**Per le strutture territoriali**

C.G.I.L.

  
\_\_\_\_\_



**SCHEDA «A»**

**Art. 68, comma 2, lettere a) e b) C.C.N.L. 21.5.2018  
Artt. 7 e seguenti del presente contratto**

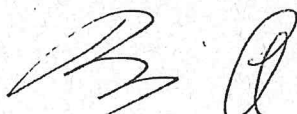
**CRITERI GENERALI PER LA DISTRIBUZIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI**

1. Il valore di ogni obiettivo è dato dal Segretario Generale/Direttore di concerto con il Responsabile di Area, con riferimento alle seguenti variabili:
  - *peso attribuito nel Piano della Performance. ai singoli obiettivi;*
  - *effettivo incremento della produttività;*
  - *miglioramento quali-quantitativo dei servizi;*
  - *risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa;*
  - *numero dei dipendenti coinvolti e rispettiva categoria di inquadramento;*
  - *stima del numero complessivo di ore-lavoro necessarie per la realizzazione.*
2. Ogni obiettivo deve prevedere il personale coinvolto, con riferimento nominativo ovvero con riferimento all'ufficio, servizio o area cui è stato attribuito l'obiettivo;
3. La distribuzione dei compensi incentivanti la produttività ai singoli dipendenti che hanno contribuito alla realizzazione degli obiettivi, viene disposta ed erogata dal Responsabile di Area, previa verifica e valutazione dei risultati;
4. Tenendo conto che non tutti potrebbero fornire un uguale apporto per la realizzazione dei singoli obiettivi, per l'erogazione del compenso ai singoli, i criteri da adottarsi tengono conto della categoria di inquadramento, del numero delle ore individuali utilizzate per la realizzazione e degli ulteriori elementi di cui ai seguenti punti;
5. I voti da assegnare vanno da 0 a 3 e sono riferibili a tre criteri generali di valutazione:

1	CAPACITA', IMPEGNO E GRADO DI EFFICIENZA DIMOSTRATI NELL'ESPLETAMENTO DELL'	0	1	2	3
2	QUANTITA' E QUALITA' DEI RISULTATI	0	1	2	3
3	CAPACITA' DI RISOLVERE PROBLEMI  SEMPLICI/COMPLESSI E DI PROPORRE UTILI	0	1	2	3

6. Con il **criterio "1"** sono valutati nell'ambito delle attività di realizzazione dell'obiettivo-progetto :

- *Impegno e grado di efficienza nella realizzazione dell'obiettivo-progetto*
- *Senso di responsabilità*
- *Normale osservanza delle disposizioni di servizio e dei compiti assegnati*




- Osservanza del codice di comportamento
- Grado di coinvolgimento nelle attività dell'Ente e dell'unità operativa in cui il dipendente opera
- Idoneità a svolgere mansioni a contatto con il pubblico  
ovvero
- Capacità di direzione (per i soli dipendenti della categoria D).

7. Con il **criterio "2"** sono valutati:

- Modalità con il dipendente ha assolto i compiti connessi alla realizzazione dell'obiettivo-progetto
- Apprendimento di nuove conoscenze tecniche e di nuove procedure
- Disponibilità a migliorare il proprio servizio e a prestare lavoro straordinario per far fronte a stati di necessità
- Espletamento di attività disagiate e/o di compiti complessi
- Svolgimento di plurimansioni rientranti nella propria qualifica funzionale
- Disponibilità nell'assunzione di responsabilità.

8. Con il **criterio "3"** sono valutati:

- Spirito di iniziativa
- Volontà di apprendere nuove procedure o a usare nuovi mezzi tecnici
- Grado di autonomia rispetto a posizione gerarchiche superiori
- Responsabilità delle prestazioni lavorative di altri collaboratori
- Valenza esterna degli atti
- Idoneità a svolgere mansioni superiori.

9. Una valutazione media del dipendente, rapportabile a che svolga le funzioni e i compiti necessari alla realizzazione dell'obiettivo- progetto senza eccessivo zelo ma senza demeriti, corrisponde, in voto a 2.

Il voto 3 corrisponde ad una valutazione del dipendente che nella realizzazione del progetto dimostri un notevole livello di capacità, impegno, efficienza e qualità nell'esecuzione, in maniera zelante e piena di iniziativa.

Il voto 1 ed ancora di più il voto 0 corrispondono a quelle valutazioni relative a stati di demerito, negligenza o scarsità di impegno più o meno aggravati.

10. I voti così ottenuti andranno poi rapportati al parametro di categoria di inquadramento con variabilità estesa da 1 a 1,3:

- Categoria A 1
- Categoria B 1,1
- Categoria C 1,2
- Categoria D 1,3

11. Il valore complessivo dell'obiettivo andrà quindi diviso per la somma dei voti parametrati ottenuti da tutti i partecipanti. Il valore unitario così ottenuto andrà moltiplicato per il voto parametrato ottenuto dai singoli partecipanti e i prodotti rappresenteranno gli importi dei compensi spettanti a ciascun partecipante.

 15 

**COSTITUZIONE E QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO  
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'  
" FONDO RISORSE DECENTRATE " ("F.R.D.") - Anno 2019  
ELEMENTI FINANZIARI COSTITUTIVI  
AI SENSI DELL'ART. 67, COMMI 1, 2, 3, 4 E 5 DEL C.C.N.L. 21.5.2018 Comparto Funzioni Locali  
Triennio 2016-2018**

► **ART. 67, COMMA 1 C.C.N.L. 21.5.2018 - IMPORTO UNICO CONSOLIDATO  
RISORSE STABILI**

- 1) ART. 15, comma 1, punti a) – b) – c) – j) C.C.N.L. 1.4.1999  
ART. 4, comma 1 - C.C.N.L. 5.10.2001  
(1,1% monte salari anno 1999 - quota del personale  
trasferito all'Unione dai Comuni aderenti)  
ART. 32, commi 1 e 2 – C.C.N.L. 22.1.2004  
(0,62% del monte salari anno 2001 – quota del personale  
Trasferito all'Unione dai Comuni aderenti) € 101.050
- 2) ART. 8, comma 2 – C.C.N.L. 11.4.2008  
0,6% di 476.142,14 (monte salari 2005 quota del personale  
Trasferito all'Unione "Terre della Pianura") € 2.857

---

**TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO** € 103.907

► **ART. 67, comma 2 C.C.N.L. 21.5.2018 - Incrementi stabili dell'IMPORTO UNICO  
CONSOLIDATO - ESCLUSI dal limite ex Art. 23, comma 2 D. Lgs. 75/2017 -**

- 3) ART. 67, CO. 2, LETT. A) CCNL 21.5.2018 - € 83,20  
per ogni unità di personale in servizio al 31.12.2017 (n. 20 unità) € 1.664,00
- 4) Differenziali Progressioni Economiche Orizzontali  
Art. 67, comma 2, lett. b) e Dichiarazione Congiunta n. 5  
C.C.N.L. 21.5.2018 € 1.511,00

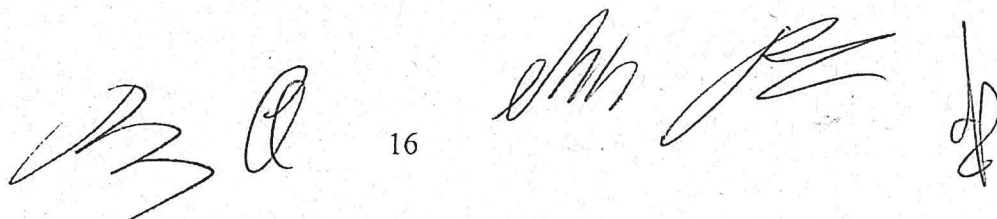
---

**ART. 67, commi 1 e 2 C.C.N.L. 21.5.2018 –  
TOTALE RISORSE STABILI** € 107.082,00

di cui € 31.172

per il Fondo Progressioni Economiche Orizzontali  
Anni 2007, 2008, 2009, 2011, 2015, 2016, 2018

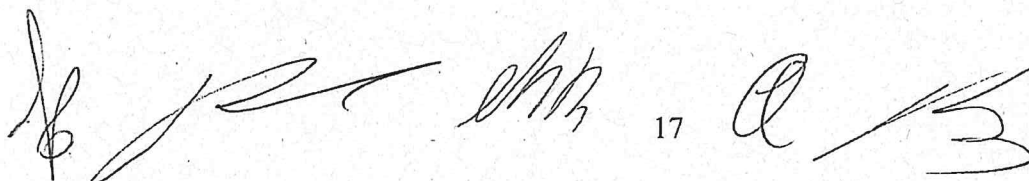
16





► **ART. 67, COMMA 3, CCNL 21.5.2018 - RISORSE VARIABILI**  
**SOGGETTE al limite ex art. 23, co. 2 D. Lgs. 75/2017 -**

1) <b>ART. 67, COMMA 3, LETT. I) - OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE</b> (GIA' ART.15, Comma 5, CCNL 1998-2001 - parte variabile) (Potenziamento Servizio di Viabilità)	€.	32.600
2) <b>ART . 15, comma 1, punto d) C.C.N.L. 1.4.1999</b> (attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 – risorse derivanti da convenzioni e contratti di sponsorizzazione)	€	
3) <b>ART . 15, comma 1, punto e) C.C.N.L. 1.4.1999</b> (economie conseguenti alla trasformazione del Rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale- Art. 1, comma 57, legge n. 662/1996)	€	
4) <b>ART . 15, comma 1, punto m) C.C.N.L. 1.4.1999</b> (Somme non spese sul fondo dello straordinario anni precedenti)	€	
<hr/>		
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	€	32.600
<b>Totale risorse stabili</b>	€	107.082
<b>Totale risorse variabili</b>	€	32.600
<b>Totale F.R.D. anno 2019</b> <b><u>(comprese risorse non soggette al limite ex art. 23, co. 2 D. Lgs. 75/2017)</u></b>	€	139.682
<b><u>Totale F.R.D. anno 2019</u></b> <b><u>(escluse risorse non soggette al limite ex art. 23, co. 2 D. Lgs. 75/2017)</u></b>	€	136.507
<b>Limite del F.R.D. anno 2016</b>	€	136.507

 17

## UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO ART. 68 C.C.N.L. 21.5.2018

"F.R.D." anno 2019

costituito ai sensi del D. Lgs. 25.5.2017, n. 75

€ 139.682

### SPESE DA FINANZIARE CON LE RISORSE STABILI

Art. 67, commi 1 e 2 e art. 68 C.C.N.L. 21.5.2018

<b>Totale risorse stabili</b>	<b>€ 107.082</b>
1. Spesa per indennità di comparto a regime dall'1.1.2007	€ 9.600
2. spesa per Indennità di reperibilità	€ 21.882
3. spesa per indennità categoria C (n. 14 unità € 2.000 per n. 14 unità)	€ 25.850
4. spesa per indennità categoria D (n. 4 unità: (Garavagno – Giusiano Tavella – Panero = - € 2.500 per unità)	€ 9.056
5. spesa per indennità categoria B (n. 1 unità: Gugliuzza)	€ 1.000
6. spesa per indennità categoria D – Protezione Civile	€ 2.000
7. spesa per indennità di maneggio valori	€ 800
8. Indennità addetto al servizio Protezione Civile; art. 17, comma 2 del C.C.N.L. 1998/2001 dell'1.4.1999 come modificato dall'art. 36 dell'art. 36 del C.C.N.L. 22.1.2004	€ 300
9. Spesa per progressioni orizzontali anno 2007	€ 3.000
10. Spesa per progressioni orizzontali anno 2008	€ 3.530
11. Spesa per progressioni orizzontali anno 2009	€ 3.335
12. Spesa per progressioni orizzontali anno 2011	€ 4.658
13. Spesa per progressioni orizzontali anno 2015	€ 4.216
14. Spesa per progressioni orizzontali anno 2016	€ 3.540
15. Spesa per progressioni orizzontali anno 2018	€ 8.893
16. Spesa per progressioni orizzontali anno 2019	€ 9.367
17. Recupero Progressioni Orizzontali storiche Art. 34, comma 4 - C.C.N.L. 11.1.2004 P.E.O. personale riclassificato in categoria superiore per progressione verticale (n. 2 unità cat. C 3 (di cui 1 cessata) – n. 1 unità cat C 4 n. 1 unità cat. D – Di Giulio; n. 1 unità cat. C – Baravalle n. 1 unità cat. D3 Odasso – n. 1 unità cat. D1 Mondino) n. 1 unità cat. D Scicolone – n. 1 unità cat. C Danna)	€ -22.745

18. Differenziali P.E.O. - Art. 67, comma2, lett. c) C.C.N.L. 21/5/2018  
Dichiarazione Congiunta n. 5 € 1.511

---

Totale spese certe, stabili e continue € 89.793

SPESE DA FINANZIARE CON LE RISORSE VARIABILI

*Art. 67, commi 3, 4 e 5 e art. 68 C.C.N.L. 21.5.2018*

Totale risorse eventuali e variabili € 32.600

a) *spesa per miglioramento Servizi di Viabilità Servizio e  
Controllo del territorio  
(secondo le modalità di utilizzo di cui  
all'art. 68, comma 2, lett. b) C.C.N.L. 21.5.2018)*

€ 35.237

b) *Spesa per Progetto di Miglioramento "Orario di Servizio"  
(secondo le modalità di utilizzo di cui  
all'art. 68, comma 2, lett. b) C.C.N.L. 21.5.2018*

€ 14.652

---

Totale spese variabili (a + b) € 49.889

 19

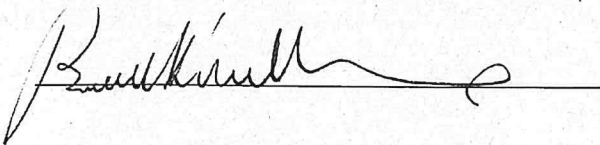


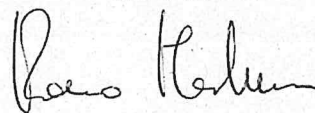
**RIEPILOGO GENERALE**

Totale risorse stabili	€	107.082 -
Totale spese stabili	€	89.793 =
<hr/>		
Avanzo su Risorse LIBERE certe, stabili e continue (1)	€	+ 17.289
Totale risorse variabili	€	32.600 -
Totale spese variabili	€	49.889 =
<hr/>		
Disavanzo su Risorse LIBERE eventuali e variabili (3)	€	- 17.289
 TOTALE RISORSE UTILIZZABILI ai sensi del D. Lgs. 25.5.2017, n. 75	€	139.682
TOTALE SPESE	€	139.682
<hr/>		
SALDO	€	000000

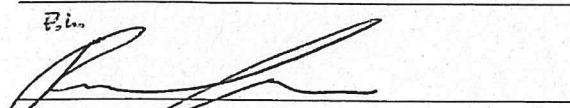
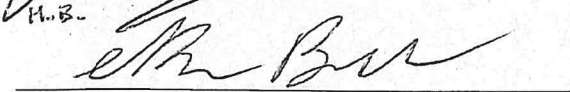
Letto, confermato e sottoscritto  
per l'Ente  
Il Presidente della Delegazione di parte  
pubblica

IL COMANDANTE LA POLIZIA LOCALE  
Rocco Martini





per la Delegazione di parte sindacale  
le R.S.U.

*P.i.*  
  
*H.B.*  


\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

le strutture territoriali

C.G.I.L. 