



CITTA' DI BORGARO TORINESE

CITTA' METROPOLITANA di TORINO

C.A.P. 10071

www.comune.borgaro-torinese.to.it



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2021

PARTE ECONOMICA

1. Oggetto e durata dell'accordo aziendale integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato si applica al personale dipendente del Comune di Borgaro Torinese per l'anno 2021, in conformità alla disciplina recata dall'accordo triennale 2019- 21 siglato in via definitiva dalle parti in data 30.12.2019.

2. Lavoro straordinario

L'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € **5.741,07/anno** in considerazione della riduzione dettata dal quarto comma dell'art. 14 del CCNL 1/4/1999.

3. Utilizzo delle risorse stabili.

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento dei seguenti istituti economici.

3.1. Indennità di comparto.

Il fondo delle risorse per indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22.01.2004, dedotta la quota a carico del bilancio viene così riassunta: tot. € 16.750,00;

Le modalità di erogazione sono quelle definite nel relativo art. 33 del CCNL 22.01.2004.

3.2. Progressioni economiche orizzontali storiche.

Ai sensi dell'art.34, comma 1, del CCNL 22.01.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo, per un importo complessivo di € 42.150,00;

3.3. Progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria da attuare.

Si prevedono progressioni orizzontali nel rispetto della seguente disciplina:

A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Per l'anno 2021 le risorse stabili del F.R.D. destinabili all'istituto delle PEO risultano pari a € 12.400,00.


CGIL







Ai sensi dell'art.16 del CCNL 21/05/2018, le progressioni economiche, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, nel rispetto di tale quota l'importo di € 12.400,00 osì ripartito:

- €. 1.250,00 Assegnati alla Cat. A e B
- €. 6.300,00 Assegnati alla Cat. C
- €. 4.850,00 Assegnati alla Cat. D

La decorrenza delle Progressioni Economiche Orizzontali anno 2021, fatta salva la stipula entro l'anno dell'accordo integrativo che ne norma i criteri di riparto, viene fissata con la data del 01/12/2021.

Gli importi sopra descritti verranno ripartiti seguendo la graduatoria, in ordine decrescente, prevedendo nell'ordine che i risparmi eventualmente prodotti dalla categoria più bassa confluiscono ad alimentare la categoria più alta (quindi i risparmi categoria "A - B" su categoria "C" e i risparmi della categoria "C" su categoria "D"), fino all'esaurimento delle risorse stabili destinate a tale istituto per l'anno di riferimento.

Gli ulteriori residui non sufficienti a progressioni costituiranno economie da riportare nell'anno successivo nel Fondo risorse variabili.

Procedimento

Il Servizio Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni secondo i criteri stabiliti nell'art. 22 "**La valutazione ai fini della Progressione Economica**" del Contratto Decentrato Integrativo normativo qui di seguito elencati e redige una informativa ai dipendenti, che di seguito in estratto si riporta.

L'informazione è portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente.

Art. 22 CCDI 2019-2021 "La valutazione ai fini della Progressione Economica"

A. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- i 24 mesi di servizio devono essere interamente maturati alle dipendenze del Comune di Borgaro Torinese, a tempo indeterminato;
- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- Il requisito del periodo minimo di anzianità deve essere maturato alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo;
- non accedono alla progressione economica i dipendenti che sono stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori al richiamo scritto nel biennio antecedente la decorrenza della progressione in argomento;

B. Criteri di valutazione

2.1 Valutazione della performance individuale.

Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio disponibile, secondo le seguenti modalità:

- media delle 2 migliori fasce di punteggio (corrispondenti alla valutazione della performance personale ottenuta) nel triennio di riferimento (qualora nel triennio fossero assenti valutazioni, a causa dell'assenza dei periodi minimo di servizio richiesti per l'accesso, la media viene calcolata sulle sole annualità valutate). Il dato preso a riferimento è il valore massimo della percentuale attribuibile alla fascia entro cui rientra la singola valutazione.

A tale criterio viene assegnato un punteggio massimo pari a punti 50/100

Il restante 50% verrà calcolato secondo le seguenti valutazioni:

2.2 Valutazione del numero di progressioni orizzontali già acquisite alla data del 01/01/2019

- Numero di progressioni orizzontali già acquisite all'interno della categoria di appartenenza, con peso pari a punti 30 - così distribuiti:
- punti 30 a chi ha effettuato 0 progressioni;



- punti 20 a chi ha effettuato 1 progressione;
- punti 15 a chi ha effettuato 2 progressioni;
- punti 10 a chi ha effettuato 3 o più progressioni;

2.3 Anzianità di servizio presso Pubblica Amministrazione

Anni di servizio presso Pubbliche Amministrazioni, con peso pari a punti 10, così articolati: punti 0,25 per ogni anno fino ad un massimo di 10 punti complessivi.

2.4 Permanenza nella posizione economica in godimento

Anni di permanenza nella posizione economica in godimento, con peso pari a punti 10, così articolati: punti 0.75 per ogni anno di permanenza fino ad un massimo di 10 punti.

(per le casistiche 2.3 e 2.4 gli arrotondamenti sono fatti ad anno intero, dando valore 0 ai periodi inferiori a sei mesi e valore 1 alle frazioni pari o superiori a mesi 6).

In presenza di situazioni di parità di punteggio finale, la priorità viene assegnata ai candidati con maggiore età anagrafica).

A conclusione della procedura valutativa verrà stilata una graduatoria finale dalla quale, nel rispetto dei criteri di selezione soprariportati, verranno individuati i beneficiari della Progressione Economica nell'anno di riferimento.

Verranno formate graduatorie distinte per singola categoria di inquadramento.

I risultati della valutazione, effettuata in base ai criteri di selezione sopra descritti, verranno portati a conoscenza di ciascun candidato per il tramite dei Responsabili dei Settori, che provvederanno alle notifiche individuali.

Ogni dipendente sottoscriverà la valutazione assegnata in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni al Segretario Generale, che sarà chiamato a pronunciarsi in via definitiva.

Decorso i termini prescritti per riserve e osservazioni e loro definizione, il Responsabile di Settore competente per il Servizio del Personale procederà alla presa d'atto delle graduatorie finali con proprio provvedimento determinativo.

L'esito della procedura selettiva avrà una vigenza limitata al solo anno 2021, pur convenendo le parti già in questa sede di destinare per l'anno 2022 all'istituto delle PEO un importo pari ad € 8.600,00 con data di decorrenza 01.06.2022, per ulteriori attribuzioni di progressioni economiche al personale dipendente del Comune di Borgaro Torinese, per le categorie e per i corrispondenti importi da fissarsi, nel rispetto del fondo di parte stabile disponibile e sempre fatte salve – con riguardo all'importo sopra indicato per l'anno 2022 e alle modalità della sua assegnazione - le eventuali modifiche contrattuali di carattere economico e giuridico che dovessero *medio tempore* intervenire.

Coerentemente a quanto stabilito dal precedente capoverso, le parti concordano che il complessivo impegno finanziario sia fin d'ora adottato per il biennio 2021-2022.

Per il personale dipendente che si trovi collocato a vario titolo in aspettativa, le progressioni economiche avranno decorrenza 01.06.2022 per la parte giuridica, con riconoscimento dell'efficacia economica al rientro in servizio.

L'ipotesi di accordo in esame, in linea con le previsioni del D.Lgs. 150/2009 (art. 23), prevede il passaggio alla posizione economica superiore mediante il superamento di apposite procedure selettive che tengono conto delle previsioni contrattuali in ordine ai criteri di selezione previsti per la PEO. Il principio della selettività viene rispettato, altresì, con la definizione, in sede di contrattazione integrativa, di quota di personale interessato dalla procedura selettiva non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari.

Mediante la sottoscrizione della presente ipotesi di accordo si intende dare piena attuazione all'istituto delle progressioni orizzontali all'interno della categoria, in linea con le previsioni normative e contrattuali. Inoltre, il conseguimento della posizione economica superiore è subordinato al possesso di

specifici requisiti (valutazione, competenze professionali acquisite, ecc) e ciò contribuisce a rafforzare le motivazioni al lavoro, l'impegno e il rendimento, con il conseguente miglioramento dei livelli di efficacia, efficienza e produttività.

3.4. Indennità di condizioni di lavoro.

L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:

- a. disagiate;
- b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c. implicanti il maneggio di valori.

3.4.1. Indennità di disagio.

Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria entro i seguenti valori:

Profilo professionale	n. addetti	2021
Operaio / autista	3	€ 704,00
Cuoca	1	€ 420,00
TOTALE	4	€ 1.124,00

ART. 11 C. 2 CCDI Normativo 2019 -2021:

Limitatamente agli interventi su chiamata nei festivi per esigenze improcrastinabili ed urgenti riferite a denunce di morte e pratiche funerarie connesse, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività richieste, si prevede un'indennità giornaliera pari ad € 10,00.

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento entro i seguenti valori:

Profilo professionale	n. addetti	2021
Ufficiale di stato civile	1	€ 100,00
TOTALE	1	€ 100,00

3.4.2. Indennità di rischio.

Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:

- Con sostanze chimiche e biologiche;
- Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
- Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
- Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:

Profilo professionale	n. addetti	2021
-----------------------	------------	------

file
CGIL

Luigi
SILVANO

Alcega

On

Profilo professionale	n. addetti	2021
Operaio	2	€ 430,00
Autista	1	€ 235,00
Operatrici prima infanzia	2	€ 410,00
TOTALE	5	€ 1.075,00

3.4.3. Indennità maneggio valori.

Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

Valori trattati	Indennità € / giorno
Importi maneggiati annualmente	
Fino a € 499,00	/
Da € 500 ad € 2.000,00	€ 1,00
Oltre € 2.000,00	€ 1,20

Servizi che comportano maneggio di valori	n. addetti	2021
Economato	1	€ 108,00
TOTALE	1	€ 108,00

3.5. Compensi per Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 e c. 2 CCNL 21.5.2018.

Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:

- Coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
- Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
- Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.

Per l'anno 2021 si conviene di riconoscere detti compensi in complessivi € 9.391,00

Il personale è stato individuato con determinazioni n. 249 del 01.07.2021 e n. 260 del 05.07.2021

Compensi per Specifiche Responsabilità ex art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018.

L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale (in caso di qualifiche parziali l'indennità si intende dimezzata);
- responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- agli archivisti informatici;
- ai formatori professionali;

Compensare le specifiche responsabilità:

Handwritten signatures in blue ink:
 - "fms call"
 - "L. V. V. V."
 - "M. M."
 - "G."

- derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile.

L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente:

Descrizione della specifica responsabilità	n. addetti	2021
Ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale	3	€ 959,00
TOTALE	3	€ 959,00

3.6. Indennità di funzione Polizia Locale.

Ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:

- Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
- Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

L'indennità in argomento è riconosciuta in € 825,00 al personale individuato con determinazioni n. 255 del 02.07.2021.

3.7. Indennità di servizio esterno Polizia Locale.

Si richiama l'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018 nonché l'art. 15 del vigente cdi normativo 2019-2021 per cui al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via continuativa, da intendersi in via prioritaria nell'arco della prestazione giornaliera in servizi esterni di vigilanza e presidio, monitoraggio e controllo del territorio. Tale indennità giornaliera è confermata in euro 1,00 e viene erogata, sempre a consuntivo, su base trimestrale e su attestazione del Responsabile del Servizio svolta mensilmente, con riguardo al personale che ne abbia diritto come individuato dallo stesso Responsabile. L'importo complessivo è quindi indicativamente determinato in € 1.400,00.

Profilo professionale	n. addetti	2021
Agente di Polizia locale	9	€ 1.400,00
TOTALE	9	€ 1.400,00

3.8. Turno

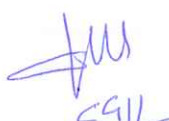
In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito dall'art. 23 del C.C.N.L. 21.5.2018 per un importo di € 14.680,00.

3.9. Reperibilità

In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito dall'art. 24 del C.C.N.L. 21.5.2018 per un importo di € 9.000,00. Si rinvia alle dichiarazioni congiunte in calce al presente contratto.

Utilizzo delle risorse variabili.

Le parti convengono di destinare le risorse variabili al finanziamento degli istituti di seguito enunciati.


CGIL


SILVIA





1.1. Premi correlati alla performance organizzativa - Obiettivi finanziati con risorse Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018.

Per l'anno 2021 si prevede l'attivazione dei seguenti progetti per un importo complessivo di € 1.720,00:

- 1) **Servizio Estivo Asilo Nido**, per un importo presunto di € 920,00;
- 2) **Incremento vigilanza sul territorio comunale nel periodo estivo**, per un importo presunto di € 800,00.

Detti compensi sono corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti.

1.2. Premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale.

Le risorse disponibili per finanziare i premi correlati alla performance organizzativa ed a quella individuale sono quantificate in € 81.832,81 e saranno distribuite nel rispetto della disciplina recata dall'accordo normativo triennale 2019-21 siglato in via definitiva dalle parti in data 30.12.2019.

Ad ogni buon conto, i compensi destinati a incentivare la performance per l'anno 2021 sono collegati agli obiettivi previsti nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), comprensivo del Piano Performance.

Detti compensi sono corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

Nel PEG-PP sono resi espliciti gli obiettivi dell'ente nella sua globalità nonché quelli settoriali e intersettoriali.

Da tali obiettivi, discendono obiettivi individuali raggiungibili, per il personale coinvolto.

2. Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione delle prestazioni o di risultati.

La corresponsione di risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti destinano al personale dipendente al fine di incentivare la prestazione possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art.2 c.3 D.Lgs.165/2001) è quindi necessario che dette risorse siano previste nella costituzione del fondo.

Le risorse di cui al presente articolo non distribuite nell'anno di riferimento, perchè non dovute, in deroga al disposto dell'art.17, c.5 del CCNL 01.04.1999, confermato dall'art.31 del CCNL del 22.01.2004, sono considerate economie di bilancio.

In applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede la destinazione delle seguenti risorse:

DESCRIZIONE VOCE	2021
Incentivi funzioni tecniche (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)	€ 31.522,40
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Legge Regionale specifica	€ 1.478,40

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI E PREVIDENZIALI PREVISTE DALL'ART. 208 DEL CODICE DELLA STRADA

Si conferma per il 2021 l'importo e le modalità di erogazione definite con l'accordo stralcio relativo all'anno 2020 siglato in data 30.09.2021 che di seguito si riportano:

Aventi diritto:



- gli operatori di Polizia Locale con contratto di lavoro a tempo indeterminato alle dipendenze del Comune di Borgaro Torinese, con esclusione dei dipendenti con contratto di formazione lavoro e a tempo determinato;
- il personale assunto in corso d'anno, per tutta la durata del periodo di prova (6 mesi) non ha diritto alla relativa quota individuale;
- la quota sarà determinata in ragione di dodicesimi dell'importo annuo, sulla base dei mesi di servizio computabili (con arrotondamento a 15 giorni);
- la frazione di servizio fino a 15 giorni non si computa, se superiore a 15 giorni si computa un mese intero. Non si considerano nell'ambito del servizio prestato i periodi di aspettativa retribuita e non retribuita, i periodi di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione o di sospensione cautelare.

Destinazione quota: l'intera quota è destinata alle prestazioni previdenziali.

Si dà atto che la quota destinata alla previdenza complementare e finanziata con i proventi dell'art. 208 del Codice della Strada è soggetta ad un Contributo di Solidarietà del 10% a favore dell'INPS gestione ex INPDAP, in applicazione dell'art. 9 bis D.L. n. 103 del 29.03.1991 convertito dalla Legge n. 166 del 01.06.1991, e dal D.Lgs. n. 124/1993 e s.m.i.;

Pertanto la quota destinata alla previdenza complementare, quantificata annualmente dalla Giunta, è comprensiva di eventuali oneri a carico del datore di lavoro incluso il contributo di solidarietà dovuto a fronte di versamenti a fondi previdenziali (art. 12 del D.Lgs. 124/1993 e art. 16 del D.Lgs. n. 252/2005).

La quota individuale è determinata suddividendo la quota destinata annualmente dalla Giunta, al netto degli oneri e contributi, tra i dipendenti aventi diritto come sopra individuati.

I contributi datoriali sono destinati al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio.

* * *

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

1. Le parti convengono sull'opportunità di valutare la fattibilità dell'istituzione e conseguente regolamentazione, non oltre il 31.03.2022 del buono pasto sostitutivo del servizio mensa da erogarsi nella forma del ticket restaurant per il personale in servizio nel Comune di Borgaro Torinese, sempre compatibilmente con i vincoli generali di finanza pubblica e specificamente di quelli correlati al tetto di spese per il personale.

2. Le parti convengono sull'opportunità che, anche in vista del nuovo CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali e quindi dell'accordo normativo per il triennio 22-24 che dovrà essere stipulato in sede di contrattazione decentrata, si proceda ad una futura verifica dell'attuale costituzione del fondo per le risorse decentrate.

* * *

Al presente CCD vengono allegati il prospetto di costituzione e di utilizzo del fondo per le risorse decentrate, quali sue parte integranti e sostanziali.

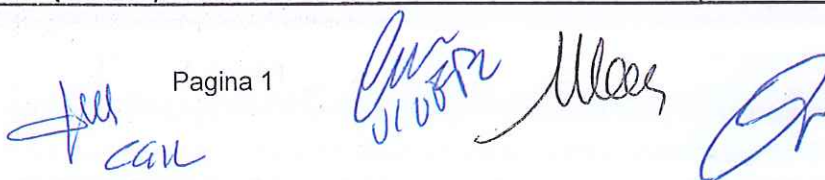
Borgaro Torinese, il 28 DIC. 2021

Letto, confermato e sottoscritto



Costituzione

Comune di Borgaro Torinese		Preventivo 2021
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ		
Risorse storiche		
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)		138.709,12
Incrementi stabili soggetti al limite		
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam		4.866,03
Totale incrementi stabili (a)		4.866,03
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite		
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO		3.729,38
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento € 83,20 per dipendente, a valere dal 2019		3.827,20
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)		7.556,58
DECURTAZIONI - a detrarre		
Decurtazione ATA. Risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per personale trasferito a seguito del decentramento e delega di funzioni (personale Ata)		3.448,19
Altre risorse		5.599,17
Totale decurtazioni parte stabile (c)		9.047,36
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità SOGGETTE al limite (A+a-c)		134.527,79
I - TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)		142.084,37
RISORSE VARIABILI		
Risorse variabili sottoposte al limite		
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2%		17.337,81
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente (anche potenziamento controllo Codice Strada)		13.217,26
Art. 67 c.7 e Art.15 c.7 CCNL 2018 - Quota incremento Fondo per riduzione retribuzione di PO e di risultato		4.000,00
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)		34.555,07
Decurtazioni risorse variabili sottoposte al limite		
Totale decurtazioni parte variabile sottoposte al limite		0,00
Totale voci variabili soggette al limite al netto di altre decurtazioni		34.555,07
Risorse variabili NON sottoposte al limite		
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE		31.522,40
Altro - Art. 67 c. 3 Lettera C) CCNL 2018		1.478,40
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente		4.957,88
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente		2.993,91
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)		40.952,59
II - TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)		75.507,66
III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)		217.592,03
DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI		
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010		
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)		1.726,42
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015		
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)		0,00
Decurtazioni per rispetto limite		
Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)		0,00
IV - TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)		167.356,44
V - TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)		215.865,61



Costituzione

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	5.741,07
Fondo straordinario erogato	

TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs

RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	169.061,51
Indennità di Posizione e risultato PO	88.750,00
Fondo Straordinario 2016	5.741,07
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	263.552,58

RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2021	
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	167.356,44
Indennità di Posizione e risultato PO anno corrente	41.268,00
Fondo Straordinario anno corrente	5.741,07
Indennità di Posizione e risultato DIRIGENTI anno corrente	43.400,02
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	257.765,53

RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO	OK
---	-----------

*Aut
VILCOPR*

*Fall
Call*

Alles

Q

Utilizzo

Comune di Borgaro Torinese	
UTILIZZO FONDO	2021
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	215.865,61
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	140.993,27
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	74.872,34

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	42.150,00	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	16.750,00	
Indennità educatori asilo nido	720,00	
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	1.030,00	
Totale utilizzo risorse stabili (D)	60.650,00	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	80.343,27	
Totale utilizzo progressioni	43.180,00	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018)		
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	31.522,40	
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - Legge Regionale specifica	1.478,40	
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	33.000,80	

SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)
SOMME VARIABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (G=C-F)

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
Turno - art. 23 CCNL 2018	14.680,00	
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	2.407,00	
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	1.400,00	
Indennità di funzione – Art. 56 sexies CCNL 2018 (Vigilanza)	825	
Indennità di Reperibilità art. 24 CCNL 2018 specificatamente contrattata nel CCDI dell'anno	9.000,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	9.391,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	959	
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	47.152,48	
Premi collegati alla performance organizzativa – Obiettivi finanziati con risorse Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018	1.720,00	

Full can *Luca* *Alca* *G*

Utilizzo

Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	34.680,33	
Totale utilizzo altre indennità (H)	122.214,81	
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+H)	215.865,61	

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	0,00	
---	-------------	--

--	--	--

VERIFICA RISPETTO ART. 68 COMMA 3 CCNL 2018 La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.	OK	
---	-----------	--

*Am
di COP2*

*Am
can*

Am

Am

Il Presidente della Delegazione Trattante di parte datoriale:

Ruolo	Nominativo
1. Presidente Segretario Generale	Dott. Giovanni BARBERA

Delegazione di parte sindacale:

Sigla e nominativo	
C.G.I.L. - FP	Vincenzo MECCA
U.I.L. - FPL	Maurizio CUTAIA
CISL FP	Riccardo NEGRINO

NGRR64C08L219Y/
NEGRINO/RICCARDOANDREA
Digitally signed by NGRR64C08L219Y/
NEGRINO/RICCARDOANDREA
Date: 2021.12.27 12:26:48 +01'00'

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome e Cognome	
Michele GULINAZZO	

