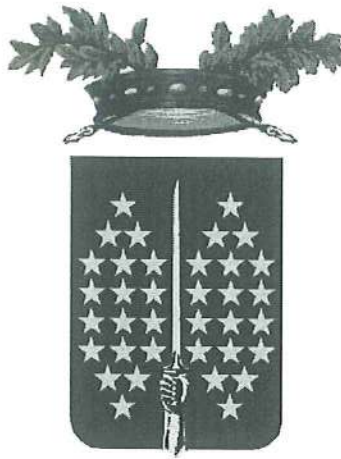




PROVINCIA DI VERCELLI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DELLE CATEGORIE :

⇒UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE - ANNO 2021

[Handwritten signatures in blue ink]

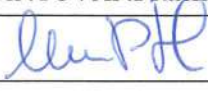
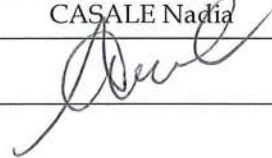
Il giorno 27 (ventisette) del mese di Dicembre dell'anno 2021 (duemilaventuno) ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCDI per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2021 del personale non dirigente della Provincia di Vercelli, tra :

- il Presidente della delegazione trattante di Parte Pubblica, nominato con Decreto Presidenziale n. 79 in data 26-11-2021 :

VANTAGGIATO Piero Gaetano	Presidente Dirigente Area personale e organizzazione	
---------------------------	--	--

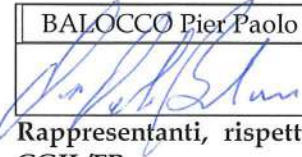
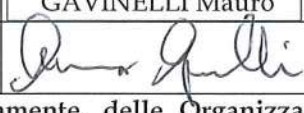
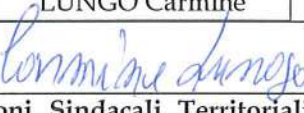
della Provincia di Vercelli

- la R.S.U. composta dai Sigg.:

BENAZZI Oriana	MANTOVANI Rachele	CASALE Nadia	
			

componenti della RSU,

- la delegazione sindacale territoriale composta dai Sigg.:

BALOCCHIO Pier Paolo	GAVINELLI Mauro	LUNGO Carmine	
			

Rappresentanti, rispettivamente, delle Organizzazioni Sindacali Territoriali: UIL/FPL - CISL FP - CGIL/FP

Al termine dell'incontro le parti, richiamati :

■ l'art. 8 - comma 1 e 7 - del CCNL 21-05-2018 che, rispettivamente, prevedono : "1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.[...]

7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.";

- le disposizioni di cui al CCDI 2017 sottoscritto in data 22-12-2017 e dell'appendice integrativa al CCDI 2017 sottoscritta in data 19-06-2018;
- le disposizioni di cui al CCDI 2018 sottoscritto in data 15-05-2019;
- le disposizioni di cui al CCI 2019 sottoscritto in data 19-05-2020 e alla successiva appendice in data 13-07-2020;
- le disposizioni di cui al CCI triennale - parte giuridica 2020-2022 sottoscritto in data 21-12-2020;
- le disposizioni di cui al CCI sottoscritto in data 26-05-2021 e quelle di cui alla successiva appendice in data 18-06-2021;
- l'ipotesi di CCI sottoscritta in data 09-12-2021;
- il parere del Collegio dei Revisori dei Conti rilasciato con Verbale n. 84 in data 16-12-2021;
- l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCI 2021 rilasciata con Decreto Presidenziale n. 91 del 22-12-2021

sottoscrivono

in ottemperanza ai dispositivi di cui all'articolo 7 e 8 del CCNL 21-05-2018 - il seguente contratto collettivo integrativo, sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2021, relativa al personale dipendente dall'Amministrazione provinciale di Vercelli, esclusa la dirigenza :



ARTICOLO 1

FONDO RISORSE DECENTRATE.

1. Le risorse complessive vengono quantificate, in ottemperanza ai dispositivi di cui all'art. 67 del CCNL 21-05-2018, utilizzando i valori di riferimento di cui all'allegato prospetto 1.
2. Le risorse di cui al menzionato prospetto - tenuto conto della certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti in data 19-12-2017 in ordine alle risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017 - costituiscono la base economica per la conformazione del "Fondo" di cui all'art. 67 del CCNL 21-05-2018.
3. Esso risulta costituito :

RISORSE STABILI

da un unico importo consolidato - ai sensi di cui all'art. 67 - comma 1 - del CCNL 21-05-2018 - di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004 pari a € 646.873,40.

Nell'importo consolidato di cui sopra risulta ricompreso, altresì, l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità" (vedasi parere ARAN CFL 21 in data 31-10-2018). Tale importo resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi salvo maggiori utilizzi¹ determinatesi in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 7 - comma 4 - lettera "u" del CCNL 21-05-2018.

Tuttavia, le menzionate risorse devono essere depurate di quelle che l'Ente ha destinato, nel medesimo anno 2017, al Fondo della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (€ 114.527,61).

Nel corso dell'anno 2021, tuttavia, tali destinazioni, in ottemperanza alle disposizioni di cui :

- al Regolamento - per la disciplina dell'istituto delle Posizioni Organizzative - allegato al decreto Presidenziale n. 99 del 22-12-2020;
- al decreto Presidenziale n. 14 in data 09.03.2021 con il quale si è proceduto ad uniformare la valutazione degli incarichi di posizione organizzativa istituiti e istituendi, approvando i nuovi allegati: 1) Graduatorie delle aree delle posizioni organizzative / alte professionalità; 2) Nota metodologica per la valutazione delle posizioni organizzative e alte professionalità;
- del verbale del Nucleo di Valutazione n. 3 in data 05-05-2021 - con il quale, di concerto con i Dirigenti e sulla base delle schede di cui al decreto n. 41/2021 - si è provveduto ad effettuare la graduatoria delle istituite posizioni organizzative;
- al decreto Presidenziale n. 41 del 10-05-2021 con il quale si è disposto : " 1. di approvare la valutazione (c.d. Pesatura) dei titolari di Posizione Organizzativa secondo le schede redatte dal Nucleo di Valutazione con verbale in data 05.05.2021, acquisite agli atti, con applicazione dal 01.01.2021. 2. di demandare al Responsabile del settore Personale l'applicazione a ciascun titolare di Posizione Organizzativa dell'indennità di posizione spettante, nell'ambito delle risorse assegnate. 3. di disporre che il presente provvedimento, venga notificato ai dipendenti interessati, alle RSU e sia comunicato all'Ufficio Personale; 4. di disporre, altresì, che il presente provvedimento venga pubblicato sul sito istituzionale della Provincia, nella sezione "Amministrazione Trasparente";

1

Corte Conti Liguria - Deliberazione n. 56/2019/PAR : " Il fondo incentivante e le risorse per indennità di posizione e di risultato sono strettamente collegati secondo un sistema di "vasi comunicanti", in quanto l'eventuale crescita dell'uno può essere compensata dalla diminuzione dell'altro. L'art 15 co 7, infatti, precisa che, in caso di riduzione delle risorse destinate dagli enti locali alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del fondo risorse decentrate. Nel caso opposto, spetta alla contrattazione l'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art 23 co 2 d.lgs 75/2017, una riduzione delle risorse del fondo per la contrattazione integrativa di cui all'art 67 CCNL (art 7 co 4 lett u CCNL; cfr., sul punto, Sezione controllo Lombardia delibera n. 200/2018/PAR cit., Sezione controllo Puglia n. 27/2019/PAR).".



sono state sovra utilizzate e, pertanto, quantificate, in € 134.250,00, con effetti detrimenti rispetto alla costituzione del Fondo di cui all'art. 67 - commi 1 e 2 - del CCNL 21-05-2018.

Conseguentemente le complessive risorse ammontano, per l'anno 2021, a € 512.623,40.

4. L'importo di cui sopra è stabilmente incrementato:

- a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019 (€ 14.809,60);
- b) da un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del CCNL 21-05-2018 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 (€ 14.072,08);
- c) dall'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio nell'anno 2019, compresa la quota di tredicesima mensilità; (l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno) per un importo pari € 956,02;
- c1) dall'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio nell'anno 2020, compresa la quota di tredicesima mensilità; (l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno) per un importo pari € 3.010,93;
- d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017.

Sul punto si precisa che:

■ con Decreto Presidenziale n. 77 del 09-12-2019 si è stabilito: "di fornire alla delegazione trattante di parte pubblica il seguente indirizzo: "1. il Fondo risorse decentrate del personale delle categorie della Provincia di Vercelli venga rideterminato "in aumento", per gli anni 2019 e seguenti, attraverso la contabilizzazione in entrata ed in uscita di tutte le somme oggetto di rimborso da parte della Regione Piemonte, ai sensi e per gli effetti di cui alla Legge Regionale n. 23/2015 e successive determinazioni attuative, per una somma complessiva di Euro 71.371,41, senza tener conto di quanto stabilito con proprio precedente decreto n. 59 in data 25 ottobre 2019; 2. di demandare alla Direzione Personale l'attuazione del presente decreto e l'adozione dei conseguenti impegni di spesa acquisendo un parere della Corte dei Conti in merito alla verifica della sussistenza delle condizioni di ammissibilità;"

■ con Decreto Presidenziale n. 100 del 22-12-2020 si è stabilito: "di fornire alla delegazione trattante di parte pubblica il seguente indirizzo: 1 il Fondo risorse decentrate del personale delle categorie della Provincia di Vercelli venga rideterminato "in aumento", per gli anni 2020 e seguenti, attraverso la contabilizzazione in entrata di tutte le somme oggetto di rimborso da parte della Regione Piemonte, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 10 - comma 4 - della Legge Regionale n. 23/2015 e successive determinazioni attuative, per una somma complessiva di Euro 19.034,41;

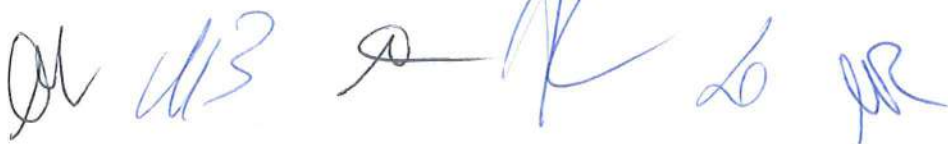
Si ricorda - con riferimento al Decreto ultimo citato - che con nota prot. 0003319 del 10-02-2020 si era provveduto a richiedere, tramite il CAL, un parere alla Sezione regionale della Corte dei conti.

In proposito la Corte stessa - con deliberazione n. 33/2020 del 10-04-2020 - ha precisato che: [...] In tale occasione, la Sezione, conformandosi all'avviso giurisprudenziale consolidato (v., ex multis, Sez. Lombardia delibera n. 281/2018/PAR), ha ritenuto, in primo luogo, come il principio della neutralità delle spese di personale, sostenute dalle province per le funzioni delegate, discenda dalla natura non fondamentale delle funzioni delegate.

In forza del principio di sussidiarietà nelle materie c.d. delegate, nell'ambito delle quali le Regioni non esercitano direttamente le funzioni amministrative ma, indirettamente, attraverso gli enti cui con legge tale potere è conferito, "... sussiste l'obbligo da parte del delegante di assicurare risorse finanziarie, umane e strumentali affinché il delegato sia in grado di svolgere i compiti assegnati nel rispetto del principio del buon andamento di cui all'art. 97 della Costituzione" (cfr. ex multis, Corte costituzionale n. 10/2016, n. 272/2015, n. 188/2015, n. 1/2014).

"Diversamente, in assenza di adeguate risorse verrebbe lesa l'autonomia finanziaria degli enti che esercitano funzioni delegate compromettendo non solo lo svolgimento di queste ultime ma anche di quelle fondamentali. Infatti l'ente delegato si troverebbe a dover svolgere più funzioni, alcune delle quali non di propria diretta competenza, impiegando le risorse proprie che dovrebbero essere finalizzate esclusivamente allo svolgimento dei compiti istituzionali fondamentali".

Secondo la Sezione, "... non vi è chi non veda come non consentire alle province di considerare come neutrale ai fini della determinazione del tetto di spesa di personale gli oneri sostenuti per i dipendenti impegnati nello svolgimento di funzioni delegate incida sull'autonomia finanziaria ed organizzativa degli enti di area vasta sottraendo loro la capacità di acquisire



risorse umane essenziali all'esercizio delle funzioni fondamentali, le uniche per cui le province conservano capacità assunzionale ex art 1 comma 421 della legge 190/2014" (v., delibera n. 72/2019/PAR, cit.).

In secondo luogo, corrobora la tesi della neutralità per il bilancio provinciale della spesa per il personale addetto alle funzioni delegate proprio la formulazione dell'art. 1 comma 421 della legge n. 190/2014, la quale, nell'imporre alle province la rideterminazione della dotazione organica tenendo conto esclusivamente delle funzioni fondamentali, ha stabilito che l'organico degli enti di area vasta comprenda solo il personale assegnato alle funzioni fondamentali e non anche quello impiegato per lo svolgimento di funzioni assorbite dalla Regione e delegate agli enti provinciali.

Con le precisazioni sopra riportate, la Sezione ritiene, altresì, di richiamare, in funzione del rispetto del plafond imposto comunque dalla Legge, rectius, delle previsioni di cui alla norma di contenimento della finanza pubblica introdotte con Legge n. 205 del 2017 ed ss.mm.ii., quanto statuito con propria Delibera n. 182/2019. [...]

Nelle risorse di cui alla presente lettera "e" - corrispondenti a € 124.627,32 risultano, pertanto, ricomprese:

- sia le somme (€ 67.214,19) rimborsate dalla Regione Piemonte in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 10 - comma 5 - della Legge Regionale Piemonte n. 23/2015 ("In attuazione dell' articolo 5 del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78 (Disposizioni urgenti in materia di enti territoriali. Disposizioni per garantire la continuità dei dispositivi di sicurezza e di controllo del territorio. Razionalizzazione delle spese del Servizio sanitario nazionale nonché norme in materia di rifiuti e di emissioni industriali) convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2015, n. 125 e al fine di garantire l'efficace svolgimento delle funzioni oggetto di riordino, la Regione, nell'ambito dell'accordo quadro di cui al comma 2, individua entro il 15 novembre 2015 il contingente numerico del personale che svolge le funzioni di polizia amministrativa locale connesse a tali funzioni e ne quantifica la spesa a carico dell'ente.. ") e della deliberazione della Giunta Regionale Piemonte del 16 novembre 2015, n. 1-2405 - punto 2.2 - comma 4 - : "[...] il personale che svolge le funzioni di polizia amministrativa locale, connesse alle funzioni oggetto di riordino, dotato di qualifica di agente/ufficiale di PG e/o di PS (ivi compresi i funzionari addetti ai Servizi Antisofisticazioni Vinicole - SAV) di cui all'articolo 5 del decreto legge 19 giugno 2015, n. 78 (Disposizioni urgenti in materia di enti territoriali. Disposizioni per garantire la continuità dei dispositivi di sicurezza e di controllo del territorio. Razionalizzazione delle spese del Servizio sanitari o nazionale nonché norme in materia di rifiuti e di emissioni industriali) il cui contingente numerico è definito in un numero massimo di 143 unità, è individuato in appositi elenchi nominativi allegati agli accordi di cui all'art. 10, comma 6, ai fini dell'avvalimento dell'attività degli stessi da parte della Regione per le funzioni ad essa riallocate o da parte delle Province per le funzioni confermate o delegate, al fine di garantire l'efficace svolgimento delle funzioni stesse; nei singoli accordi è quantificata la relativa spesa a carico della Regione, che complessivamente viene determinata con il presente accordo quadro nell'importo massimo di euro 5.840.000. [...]" ;
- sia le risorse (€ 4.157,22) di cui alla deliberazione della Giunta Regionale n. 33-6139 in data 15-12-2017 con la quale è stata disposta l' Approvazione della revisione dello schema tipo di convenzione di cui alla D.G.R. n. 61-2671 del 21.12.2015 per l'utilizzo di personale regionale distaccato presso le province e la città metropolitana - ai sensi dell'art. 12 comma 4 della legge regionale n. 23/2015 " - che all'art. 32 prevede : " Servizio di reperibilità per la protezione civile. Il servizio di reperibilità viene garantito dai dipendenti addetti alla funzione e, nelle more della riorganizzazione dell'area di reperibilità, dai dipendenti addetti ad altre funzioni che svolgevano già tale servizio, secondo le modalità in uso in ogni provincia o Città metropolitana con oneri a carico della regione. " ;
- sia le risorse (€ 19.034,41) di cui alla deliberazione della Giunta Regionale Piemonte 23 dicembre 2015, n. 1-2692 (REGIONE PIEMONTE BU52 del 31/12/2015) con la quale è stato approvato - e poi sottoscritto dai rappresentanti legali degli Enti coinvolti - l'accordo quadro in materia di " Quantificazione e ripartizione delle risorse per il concorso alle spese per il personale adibito alle funzioni in materia di ambiente e di polizia amministrativa locale " - all'art. 6 prevede : " In merito al concorso alle spese per il personale provinciale adibito alle funzioni fondamentali in materia di ambiente, la Regione Piemonte si fa carico di una quota pari al 40% della spesa massima teorica - pari a euro 4.950.000- riferita alla retribuzione complessiva di 302 dipendenti addetti a tali funzioni, in organico alle Province e alla Città Metropolitana di Torino al 1/1/2016. La ripartizione di tale concorso alle spese avviene sulla base di successivi e specifici accordi. La spesa complessiva relativa al personale addetto alle funzioni di polizia amministrativa locale, appartenente all'organico separato di ciascuna Provincia e della Città Metropolitana di Torino, è a carico della Regione Piemonte in virtù dell'identificazione di n. 145 soggetti, di cui 11 pensionandi nel corso dell'anno 2016. La spesa complessiva risulta comunque non superiore a euro 5.840.000, come già indicato nell'accordo quadro adottato dalla Giunta Regionale del Piemonte con DGR n. 1-2405 del 16 novembre 2015. Tale spesa massima presunta viene suddivisa sulla base delle dotazioni organiche individuate dalle Province e dalla Città Metropolitana di Torino sia in sede di mappatura, sia nei successivi incontri finalizzati alla validazione degli elenchi nominativi, ed è riferita al personale addetto alle funzioni di polizia locale dotato di qualifica di PG e/o PS al 1/1/2016." ;
- sia, infine, le risorse (€ 27.751,31 + € 6.740,19) sempre oggetto di rimborso da parte della Regione Piemonte - di cui ai calcolati congruagli per i periodi 2019-2020 (Polizia amministrativa locale) e 2020 per rimborso spese personale area Ambiente in ragione del 40% delle spese sostenute al 31-12-2015 e di cui alle determinazioni dirigenziali nn. 840 e 841 del 26-11-2021 e al Decreto Presidenziale n. 83 del 06/12/2021.



- f) dall'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;
- g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate;
- h) delle risorse stanziate dagli enti destinate: a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale).

per un importo complessivo pari a € 670.099,35.

Tuttavia, con riferimento alla quantificazione complessiva del Fondo risorse stabili, si richiamano, gli effetti derivanti dalla determinazione dirigenziale n. 908 del 06-12-2018 con la quale si è stabilito: " 1. di procedere - per l'anno 2018 - alla quantificazione delle riduzioni (€ 4.498,24) da apportare " *proporzionalmente alla permanenza in servizio* " (dal 1-11-2018 al 31.12.2018) al fondo risorse decentrate del personale della categorie - in osservanza alle disposizioni di cui all'art. 67 - comma 2 - lettera "e" del CCNL 21-05-2018 con modalità simili a quelle previste dall'art. 1 - comma 96 - lettera "a" della Legge n. 56/2014 e dell'art. 12 - comma 5 - della Legge Regionale Piemonte n. 23/2015 - secondo i valori di dettaglio di cui all'allegato sub "A";

2) di procedere - per l'anno 2019 - alla quantificazione delle riduzioni " definitive " (€ 27.880,41) da apportare al fondo risorse decentrate del personale della categorie - in osservanza alle disposizioni di cui all'art. 67 - comma 2 - lettera "e" del CCNL 21-05-2018 con modalità simili a quelle previste dall'art. 1 - comma 96 - lettera "a" della Legge n. 56/2014 e dell'art. 12 - comma 5 - della Legge Regionale Piemonte n. 23/2015, secondo i valori di dettaglio di cui all'allegato sub "A";

e, pertanto, l'importo delle risorse stabili ammonta a € 642.218,94.

RISORSE VARIABILI

Il Fondo continua ad essere alimentato, con importi variabili, di anno in anno, in osservanza alle disposizioni di cui all'art. 67 - comma 3 - del CCNL 21-05-2018, e precisamente:

- a) con le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;
- b) con le quote di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
- c) con le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge o contrattuali:

AREA SEGRETERIA AFFARI GENERALI - UFFICIO LEGALE (art. 27 del CCNL 14-09-2000) . Le modalità e i criteri di distribuzione dell'incentivazione in parola sono stabilite sulla base di apposito regolamento (deliberazione n. 51 del 31-05-2016) in osservanza alle disposizioni di cui al D.L. n. 90/2014 convertito nella Legge n. 114/2014. Per l'anno 2018 gli importi, di cui al presente punto (ex art. 27 del C.C.N.L. 14-09-2000), sono stati quantificati - con apposite determinazioni del Dirigente responsabile di area - in un importo pari a € 22.055,65;

AREA LAVORI PUBBLICI - EDILIZIA (ex Art. 15 - comma 1 - lettera "k" del CCNL 01-04-1999) . - Per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale - sulla base dei contenuti dispositivi di cui al D.Lgs n. 50/2016 e all'approvazione del regolamento recante norme per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del medesimo decreto che include il regolamento riferito all'articolo 13bis della legge n. 114 del 2014 (" Regolamento per la ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione "), precisando che quest'ultimo esplica efficacia fino al 20/04/2016, data di entrata in vigore del D.Lgs n. 50/2016 - allegati - quali parti integranti e sostanziali - al Decreto Presidenziale n. 48 del 19-11-2018 - per un importo pari a € 127.046,21;

d) con gli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA (€ 8.664,79), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione relativa all'anno 2021, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; ai sensi dell'art. 67 - comma 2 - lettera "c" del CCNL 21-05-2018 l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.

e) con i risparmi accertati a consuntivo nel corso dell'anno 2020 derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; (€ 3.449,15);



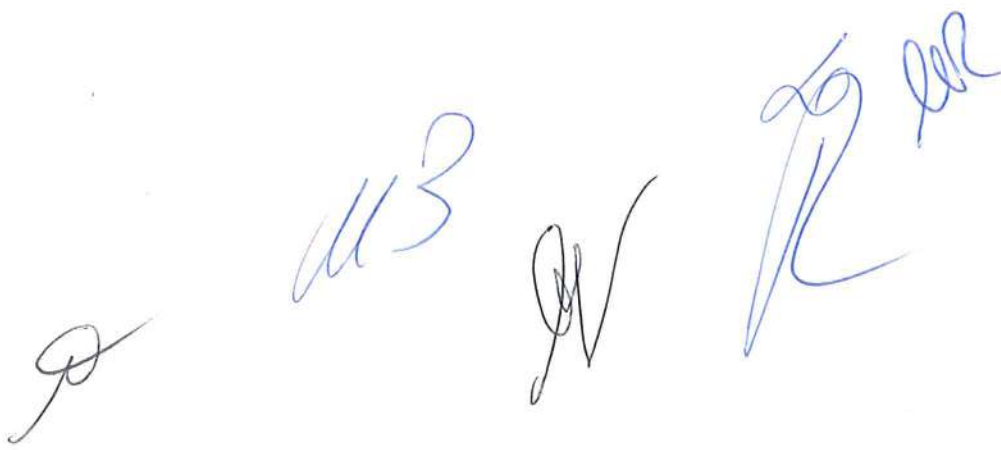
- f) con le risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 (Messi notificatori), con i vincoli di destinazione ivi indicati;
- g) con gli importi di cui all'art. 67 - comma 4 - del CCNL 21-05-2018 (4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità 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) per un importo pari a € 0.
- h) con gli importi di cui all'art. 68 - comma 1 - ultimo periodo - del medesimo CCNL ("Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile. ") (€ 29.645,76);

per un importo pari a € 190.861,57 - così come consolidate con determinazione del Dirigente dell' Area Personale e Organizzazione n. 839 del 26-11-2021 e al Decreto Presidenziale n. 83 del 06/12/2021.

Si richiamano, tuttavia, sempre con riferimento alla quantificazione complessiva del Fondo, le disposizioni di cui :

▪ all'art. 23 - commi 2 e 3 del D.Lgs. n. 75/2017 che prevede : 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 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. 3. Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile. ";

▪ all'art. 11 del D.Lgs. n. 135/2018 che prevede : " Art. 11 Adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale dipendente della pubblica amministrazione 1. In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico; b) alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23. 2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche con riferimento alle assunzioni effettuate utilizzando, anche per quanto riguarda il trattamento accessorio, le risorse di cui all'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo n. 75 del 2017. ";



Con riferimento, poi, alle voci del trattamento economico da includere o escludere nel computo delle limitazioni di cui all'art. 23 - comma 2 - del D.Lgs. n. 75/2017, si rappresenta quanto segue:

Voci di alimentazione dei fondi delle risorse decentrate di parte stabile

Incrementi del fondo derivanti dal RIMBORSO operato dalla Regione per funzioni delegate (art. 67, comma 2, lettere e) del CCNL 21 maggio 2018).

ESCLUSI - (Corte dei Conti, Sezione Regionale Piemonte n. 33/2020 "... non vi è chi non veda come non consentire alle province di considerare come neutrale ai fini della determinazione del tetto di spesa di personale gli oneri sostenuti per i dipendenti impegnati nello svolgimento di funzioni delegate incida sull'autonomia finanziaria ed organizzativa degli enti di area vasta sottraendo loro la capacità di acquisire risorse umane essenziali all'esercizio delle funzioni fondamentali, le uniche per cui le province conservano capacità assunzionale ex art 1 comma 421 della legge 190/2014" (v., delibera n. 72/2019/PAR, cit.).)

Incrementi del fondo derivanti dalla contrattazione nazionale compresi nei tetti di finanza pubblica (art. 67, comma 2, lettere a) e b), CCNL 21 maggio 2018).

ESCLUSI - (Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG 10, successivamente confermato dall'articolo 11, comma 1, lettera a), del d.l. 135/2018).

Importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito ... a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza" (art. 67, comma 2, lettera e), CCNL 21 maggio 2018).

ESCLUSI - Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Piemonte, deliberazione n. 48/2013/SRCPIE/ PAR. Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per l'Emilia - Romagna, deliberazione n. 231/2014/ PAR.

Incremento della dotazione organica in base a specifiche norme di legge che derogano al normale regime di turn-over (art. 67, comma 2, lettera h), CCNL 21 maggio 2018), come le stabilizzazioni del personale precario (art. 20 del d.lgs. 75/2017).

ESCLUSO - Articolo 11, comma 1, lettera b), e comma 2 del d.l. 135/2018.

ESCLUSI : Dichiarazione Congiunta n. 5, del CCNL 21/08/2018 ai sensi della quale: "In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2 lettere 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 dalle norme vigenti"

ESCLUSI : D.L. n. 135/2018 (convertito con L. n. 12/2019), all'art. 11 stabilisce che il limite di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 25 maggio 2017, non sarà operante per gli "incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo D.Lgs. n. 75/2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'art. 48 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico";

Voci di alimentazione dei fondi delle risorse decentrate di parte variabile

Proventi da sponsorizzazioni (art. 43, comma 1, della legge 449/1997 - art. 15, comma 1, lettera d), CCNL 1° aprile 1999 e art. 67, comma 3, lettera a), CCNL 21 maggio 2018).

INCLUSI - (Corte dei Conti, sezioni riunite, deliberazione n. 51/CONTR/11).

Risorse conto terzi individuale e collettivo (art. 43, comma 3, della legge 449/1997 - art. 15, comma 1, lettera d), CCNL 1° aprile 1999 e art. 67, comma 3, lettera a), CCNL 21 maggio 2018).

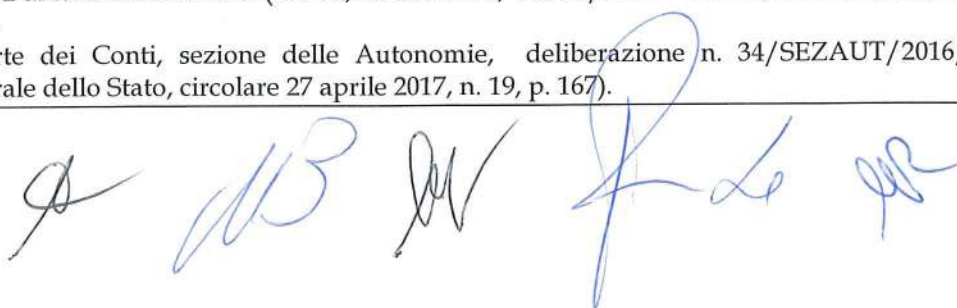
ESCLUSE (Ragioneria generale dello Stato, circolare 27 aprile 2017, n. 19, p. 167).

Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali (art. 43, comma 4, della legge 449/1997 - art. 15, comma 1, lettera d), CCNL 1° aprile 1999 e art. 67, comma 3, lettera a), CCNL 21 maggio 2018).

INCLUSI (Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Toscana, deliberazione n. 291/2011/ PAR).

Risparmi per piani di razionalizzazione (art. 16, commi 4 e 5, d.l. 98/2011 - art. 67, comma 3, lettera b), CCNL 21 maggio 2018).

ESCLUSI - (Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, deliberazione n. 34/SEZAUT/2016/QMIG - Ragioneria generale dello Stato, circolare 27 aprile 2017, n. 19, p. 167).



Proventi da recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p), d.lgs. 446/1997 - art. 67, comma 3, lettera c), CCNL 21 maggio 2018).

INCLUSI - (Corte dei Conti, sezioni riunite, deliberazione n. 51/CONTR/11).

Essendo decorsi più di cinque anni dalla scomparsa del tributo non possono essere fatti nuovi accertamenti ma resta ancora la possibilità di incassare somme a seguito di accertamenti tempestivamente notificati.

Proventi da recupero evasione IMU e TARI (art. 1, comma 1091, legge 145/2018 - art. 67, comma 3, lettera c), CCNL 21 maggio 2018)

ESCLUSO - (art. 1, comma 1091, legge 145/2018)

Compenso avvocatura civica per sentenze favorevoli con rimborso della controparte (art. 27 CCNL 14 settembre 2000 - art. 67, comma 3, lettera c), CCNL 21 maggio 2018).

ESCLUSO - (Corte dei Conti, sezioni riunite, deliberazione n. 51/CONTR/11 - Ragioneria generale dello Stato, circolare 27 aprile 2017, n. 19, p. 167).

Incentivo fondo progettazione ed innovazione (art. 93, comma 7 - bis e seguenti, d.lgs. 163/2006 - art. 67, comma 3, lettera c), CCNL 21 maggio 2018).

ESCLUSO - (In continuità con quanto previsto dalla Corte dei Conti, sezioni riunite, deliberazione n. 51/CONTR/11, che si era espressa sulla precedente normativa incentivante).

Incentivo funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. 50/2016 - art. 67, comma 3, lettera c), CCNL 21 maggio 2018).

ESCLUSO - dal 1° gennaio 2018 (Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, deliberazione n. n. 6/SEZAUT/2018/QMIG).

Risorse assegnate dall'ISTAT per le attività di rilevazione (art. 67, comma 3, lettera c), e art. 70 - ter, CCNL 21 maggio 2018).

ESCLUSE (Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, deliberazione n. 550/2011/PAR).

INCLUSE (Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Toscana, deliberazione n. 291/2011/PAR).

Economie del fondo straordinari anno precedente (art. 67, comma 3, lettera e), CCNL 21 maggio 2018).

ESCLUSE - (Ragioneria generale dello Stato, circolare 27 aprile 2017, n. 19, p. 167).

Integrazione fino all'1,2% monte salari 1997 (art. 67, comma 3, lettera h), e comma 4, CCNL 21 maggio 2018).

INCLUSA - Anche se non esplicitamente citata, tale integrazione non rispetta le condizioni per l'esclusione fissate da Corte dei Conti, sezioni riunite, deliberazione n. 51/CONTR/11).

Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale (art. 67, comma 3, lettera i) e comma 5, lettera b), CCNL 21 maggio 2018).

INCLUSO - (Anche se non esplicitamente citata, tale integrazione non rispetta le condizioni per l'esclusione fissate da Corte dei Conti, sezioni riunite, deliberazione n. 51/CONTR/11).

Risorse di cui alla riga precedente finanziate con i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie nella quota determinata ai sensi dell'art. 208, comma 4, lettera c), e comma 5, del d.lgs. 285/1992 (art. 56 - quarter, comma 1, lettera c), e art. 67, comma 3, lettera i) e comma 5, lettera b), CCNL 21 maggio 2018)

IN ATTESA - di pronuncia della sezione delle Autonomie o delle sezioni riunite a seguito di rinvio da parte della Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, deliberazione n. 334/2018/QMIG)

Economie del le risorse stabili del fondo anno precedente (art. 68, comma 1, CCNL 21 maggio 2018).

ESCLUSE - (Ragioneria generale dello Stato, circolare 27 aprile 2017, n. 19, p. 167)

Trattamento accessorio a carico di finanziamenti europei.

ESCLUSO - (Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, deliberazione n. 20/SEZAUT/2017/QMIG 12).

Somme recuperate per incarichi extraistituzionali non autorizzati (art. 53, comma 7, del d.lgs. 165/2001).

INCLUSE (Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Lombardia, deliberazione n. 158/2018/PAR)

Si evidenzia, quindi, nel prospetto a seguire la dimostrazione del rispetto delle limitazioni costitutive del fondo di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 :

DIMOSTRAZIONE LIMITE SPESA 2016					
FONDO LORDO ANNO 2016					926.784,33
	a dedurre	riduzione trasferimento dipendenti alla Regione Piemonte			-236.148,98
		Limite anno precedente			-24.334,12
		Riduzione cessazioni anno 2016			-14.279,62
FONDO ANNO 2016					652.021,61
SOMME ININFLUENTI					
INCENTIVI PROGETTAZIONE INTERNA				-	22.286,49
COMPENSI AVVOCATURA				-	12.644,23
ECONOMIE DA LAVORO STRAORDINARIO				-	9.354,10
Straordinario elettorale POSIZIONI ORGANIZZATIVE				-	580,00
TOTALE GENERALE	"A"				607.156,79
FONDO ANNO 2021					833.080,50
SOMME ININFLUENTI			a dedurre		
MAGGIORI ONERI ININFLUENTI (Corte Conti Toscana delib. 277/2019)					0
MAGGIORI ONERI ININFLUENTI (Corte Conti Piemonte delib. 33/2020)					124.627,32
INCENTIVI PROGETTAZIONE INTERNA				-	127.046,21
COMPENSI AVVOCATURA				-	22.055,65
ECONOMIE DA LAVORO STRAORDINARIO				-	3.449,15
ECONOMIE DA ANNO PRECEDENTE				-	29.645,76
ART. 67 - COMMA 2 -LETT. "a" CCNL 21-05-2018 INCREMENTO 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		D.L. n. 135/2018 (convertito con L. n. 12/2019) e Corte dei Conti Sezione Autonomie n.19/2018	335.705,77	-	14.072,08
ART. 67 - COMMA 2 -LETT. "b" CCNL 21-05-2018 (un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019)					14.809,60
Fondo posizioni organizzative				+	134.250,00
TOTALE GENERALE	"B"				631.624,73
DIFFERENZA	= "B" - "A"				-24.467,94
TOTALE GENERALE					607.156,79

ARTICOLO 2

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

1. Le risorse per l'anno 2021, vengono costituite in funzione dei valori economici analiticamente dettagliati nell'allegato prospetto 1.
2. I valori economici in esso contenuti si intendono al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente.

RISORSE EX ART. 67 commi 1, 2 e 3 del CCNL 21-05-2018

1. Le risorse di cui all'articolo 67 commi 1, 2 e 3 del CCNL 21-05-2018, corrispondenti, per l'anno 2021, a € 808.612,57, risultano così suddivise:

	Risorse con carattere di stabilità	Risorse con carattere di variabilità	TOTALI
Personale UNIFICATO	€ 642.218,94	€ 190.861,57	€ 833.080,51
Decurtazioni art. 23 - comma 2 - D.Lgs. n. 75/2017		-€ 24.467,94	-€ 24.467,94
TOTALE GENERALE	€ 642.218,94	€ 166.393,63	€ 808.612,57

ARTICOLO 3

UTILIZZAZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

Le risorse di cui all'articolo 2 del presente CCDI verranno utilizzate, per l'anno 2021, sulla base di quanto dettagliatamente indicato nell'allegato prospetto 2, secondo le specificazioni di cui a seguire:

A- B) Fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi connessi alla progressione economica orizzontale - Art. 68 - comma 1 - del CCNL 21-05-2018

1. Il fondo totale ammonta, con riferimento all'anno 2021, a presumibili € 226.132,88. Eventuali economie realizzatesi a consuntivo verranno convogliate nelle risorse - di cui all'art. 68 - comma 1 - ultimo periodo del CCNL 21-05-2018 - dell'anno successivo.
2. Ad esso devono sommarsi gli importi, anch'essi presunti (€ 10.135,79), utilizzati ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21-05-2018 per corrispondere le 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.
3. Per l'anno 2021 il valore complessivo da destinare alle progressioni economiche orizzontali è determinato in € 24.000,00.
4. Esso verrà ripartito - con nota del Dirigente dell'area personale e organizzazione - fra le diverse aree in cui si articola l'Ente in funzione della valutazione delle proposte avanzate rispetto al budget di cui al punto che precede. Tale ripartizione avrà carattere vincolante per l'esercizio finanziario a cui si riferisce.
5. Le somme eventualmente non utilizzate, rispetto alla ripartizione budgetaria verranno convogliate nelle risorse - di cui all'art. 68 - comma 1 - ultimo periodo del CCNL 21-05-2018 - dell'anno successivo.
6. La progressione economica, nei limiti del budget, avrà carattere selettivo e di merito e si svolgerà, fatta salva ogni e diversa pattuizione o determinazione, fino al raggiungimento del limite economico previsto per ogni area, secondo le disposizioni di cui all'art. 16 del CCNL 21-05-2018, 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 eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
7. Ai fini della corresponsione degli aumenti derivanti dalla progressione in discorso, si conviene che essi, fermi rimanendo gli importi massimi stabiliti, decorrano dal primo giorno dell'anno di sottoscrizione del presente contratto.
8. Restano esclusi dalla progressione economica orizzontale i dipendenti che - ai sensi dell'art. 9 del CCNL 11-04-2008 - non siano in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi e coloro che nell'ultimo triennio non abbiano ottenuto almeno la media di 200/300 mi nei punteggi di valutazione.
9. Le modalità attuative vengono riassunte nello schema prospettico di cui a seguire :

	Individuazione dei dipendenti non in possesso dei requisiti oggettivi	Invio delle proposte alla delegazione trattante di parte pubblica - alla RSU e al Servizio Gestione Amm.va del personale	Verifica della compatibilità finanziaria	Pubblicazione avviso pubblico interno	Verifica valutazioni triennio precedente	Invio della graduatoria per categoria all'Ufficio gestione amministrativa del personale	Pubblicazione delle graduatorie	Presentazione Ricorsi	Decisione dei ricorsi.	Approvazione delle graduatorie	Pagamento
	FASE OGGETTIVA				FASE SOGGETTIVA						
		Entro il	Entro il	Entro il	Entro il	Entro il	Entro il	Entro il	Entro il	Entro il	Entro il
Dirigente area personale e organizzazione				11-03-2022						28-04-2022	
Dirigenti diverse aree		25-02-2022			25-03-2022	31-03-2022					
Dipendenti								14-04-2022			
Servizio gestione amministrativa del personale			04-03-2022				07-04-2022				
Servizio sviluppo e acquisizione risorse umane	18-02-2022										
Commissione di valutazione									21-04-2022		
Ufficio Gestione economica del personale											Maggio 2022






10. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. Le valutazioni individuali ai fini della performance- ragguagliate alla media nel triennio preso in considerazione - conformate secondo i dettami e le schede di cui al Manuale di valutazione approvato con il deliberazione n. 71/2012 dovranno essere riepilogate in apposita graduatoria per ognuno dei passaggi economici attivati e dovranno essere inviate, per la pubblicazione, al Servizio gestione amministrativa del personale.

11. Per il personale "comandato" a prestare servizio presso altri Enti, la valutazione individuale, utile ai fini della progressione economica orizzontale, ferme restando le tempistiche di cui agli accordi annuali, verrà conformata - sulla base della scheda di valutazione e di idonea relazione illustrativa fornita dall'Ente presso il quale il dipendente presta servizio - dal Dirigente dell'area nella quale il medesimo risulta incardinato.

12. In caso di parità di punteggio il fattore discriminante, ai fini della progressione economica orizzontale, sarà dato dall'anzianità di servizio di ruolo comunque determinata ed, in subordine, dalla maggiore anzianità anagrafica.

13. Le graduatorie dovranno indicare, per ogni area:

- il numero totale delle progressioni annuali effettuate, distinto per categorie e posizioni economiche;
- il nominativo degli aventi diritto alla progressione.

14. Avverso l'esito della selezione è ammesso, entro i termini di cui sopra ricorso da presentarsi all'apposita Commissione collegiale - ai fini della sola revisione o conferma della valutazione - formata: dal Direttore Generale, se nominato, o dal Segretario Generale - con funzioni di Presidente - dal Direttore dell'area Personale e Organizzazione - dal Dirigente dell'Area a cui appartiene il ricorrente, o loro sostituti - da n. 1 Rappresentante delle Organizzazioni Sindacali Territoriali e da n. 1 Rappresentante della R.S.U.

15. Le decisioni sono prese a maggioranza con giudizio insindacabile. In caso di parità, prevale il voto del Presidente.

16. Hanno titolo a sostituire i Dirigenti sopra menzionati, in caso di loro assenza o impedimento, gli incaricati di posizione organizzativa delle rispettive aree.

17. E' data facoltà al ricorrente, previa richiesta scritta, di essere sentito in occasione dell'esame del ricorso. A tal uopo ogni dipendente potrà prendere visione, nel rispetto delle norme sulla tutela dei dati personali di cui al D.L.vo n° 196/2003, di tutti gli atti relativi alla procedura interessata.

18. Trascorso inutilmente il periodo destinato alla presentazione dei ricorsi, ovvero successivamente alla loro decisione, il Servizio gestione amministrativa del personale provvederà alla formulazione di una proposta di determinazione da sottoporre alla firma del Dirigente dell'area personale e organizzazione. La liquidazione degli importi individuali di spettanza, comprensivi degli arretrati, verrà effettuata dal servizio gestione economica del personale entro il periodo di paga relativo al mese di maggio 2022.

C) Indennità di Comparto - Art. 68 - comma 1 - del CCNL 21-05-2018

1. Sono state utilizzate, nell'anno 2021, per il pagamento dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33 del CCNL 22-01-2004, somme pari a presumibili € 56.173,10. Tali risorse, vengono portate in decremento dei valori costituenti il " Fondo " dell'anno di riferimento. Eventuali economie realizzatesi a consuntivo verranno convogliate nelle risorse - di cui all'art. 68 - comma 1 - ultimo periodo del CCNL 21-05-2018 - dell'anno successivo.

D) Fondo per la corresponsione delle indennità ex VIII Q.F. - Art. 68 - comma 1 - del CCNL 21-05-2018

1. Il fabbisogno complessivo - oggetto di verifiche consuntive - ammonta, per l'anno 2021, a € 1.807,64.

2. Tali importi riguardano le spese da sostenersi, nel corso del sopra citato periodo, per procedere - in osservanza alle disposizioni di cui all'art. 68 - comma 1 - del CCNL 21-05-2018 - al pagamento dell'indennità, prevista dall'art. 37 comma 4 del CCNL 06-07-1995 (€ 1.500.000) a tutto il personale dell'ex ottava qualifica, che ne beneficiava alla data di stipulazione del CCNL 31-03-1999, non investito di un incarico di posizione organizzativa. Eventuali economie realizzatesi a consuntivo verranno convogliate nelle risorse - di cui all'art. 68 - comma 1 - ultimo periodo del CCNL 21-05-2018 - dell'anno successivo.

**E) Fondo per l'incentivazione della performance – Art. 68 – comma 2 – lettera a) del CCNL
21-05-2018**

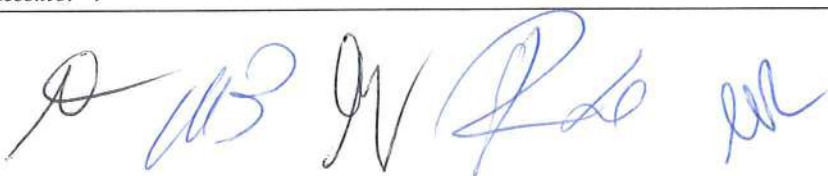
1. Le risorse economiche complessive, ammontano, per l'anno 2021, a € 221.000,00.
2. Dette risorse – valide le considerazioni di cui al precedente articolo 1 – comma 4 – lettera “e” – verranno ripartite fra le diverse aree in cui si articola l'Ente sia in funzione del numero dei dipendenti in “servizio” nell'anno di riferimento, sia in funzione della categoria contrattuale da ciascuno posseduta.
3. Ai fini di cui sopra non verranno presi in considerazione:
 - ⇒ i dipendenti con incarico di posizione organizzativa, limitatamente al periodo di affidamento delle relative funzioni;
 - ⇒ i dipendenti in posizione di comando, limitatamente al periodo di validità del comando;
 - ⇒ i dipendenti in aspettativa senza assegni, limitatamente alla durata della medesima;
 - ⇒ i dipendenti trasferiti ad altri Enti per mobilità o dimissionari, limitatamente al periodo di mancata prestazione di servizio.
4. Il sistema di incentivazione del personale - in funzione delle disposizioni di cui alla deliberazione della Giunta Provinciale n. 71 del 17-05-2012 ⁽²⁾ - è collegato:
 - a. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (Risultati);
 - b. alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi (Valutazione delle competenze e dei comportamenti);
 - c. sul livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG), attraverso la conformazione di schede di valutazione individuali.
5. La definizione dei premi incentivanti individuali verrà quindi definita, al termine dell'esercizio di riferimento, fermi rimanendo sia il requisito di cui al punto che precede, sia la ripartizione areale di cui sopra - in funzione:
 - a) del parametro di categoria: nell'ambito del budget assegnato a ciascun Area, la quota verrà ripartita tra il personale in funzione del parametro di categoria posseduta al momento della valutazione, secondo gli indicatori di cui a seguire, ulteriormente rapportati, in caso di part-time, alla percentuale di servizio:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	118
B	136
C	148
D	172

- b) della valutazione individuale conseguita, nella misura del 70% : sulla base delle schede individuali, allegate al CCDI 30-12-2002, a ciascun dipendente viene attribuito un punteggio, proporzionalmente parametrato, secondo le valutazioni espresse nelle citate schede.
 - c) della presenza in servizio, nella misura del 30%.
- Per ciascun dipendente dovrà essere definito un indice di presenza determinato da:

$$\frac{\text{Giornate di lavoro effettuate}}{\text{Giornate di lavoro effettuabili}} \times 100$$

⁽¹⁾ Indicazione di cui all'allegato “B” alla deliberazione della Giunta Provinciale n. 71 del 17-05-2012 – contenente : “ Valutazione delle performance individuali dei Dirigenti, degli IPO e del personale del Comparto” - PARTE TERZA - SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO NON IPO - (ex art. 9 c.2 D.Lgs. 150/09) : : “ A titolo di avvio del Sistema si prevede che per il 2012 e per il 2013 si utilizzi il vigente Sistema di Valutazione, considerando comunque la necessità di predisporre un fascicolo valutativo annuale utile anche a poter effettuare le valutazioni necessarie per le progressioni economiche, a partire da quando l'attuale blocco (ex D. L 78/2010) sarà cessato. “.



6. Le giornate di lavoro effettuabili sono le giornate lavorabili annue teoriche (esclusi i sabati, le domeniche, le altre festività del calendario civile e la festa del Santo Patrono).

7. Le giornate di lavoro effettuate sono le giornate effettivamente lavorate. Per quanto attiene la presenza in servizio si stabilisce che - ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale - non siano considerate le assenze relative a: malattia (fino a 10 giorni nell'anno), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai sensi della Legge 104/92, congedi per le donne vittime di violenza.

8. Ai fini distributivi, le parti - ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi - stabiliscono che , in caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente sia valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

9. Ai fini liquidativi il Dirigente responsabile, al termine dell'esercizio di riferimento, oltreché a rilevare, attraverso i report del controllo interno di gestione, il raggiungimento degli obiettivi provvederà a conformare, secondo le regole di cui a seguire, le schede di valutazione individuale, attribuendo, in sintonia con quanto previsto dal " Sistema di valutazione" di cui alla deliberazione della Giunta Provinciale n. 71 del 17-05-2012 a ciascun dipendente partecipante al raggiungimento degli obiettivi di performance, un punteggio, espresso in 300mi (trecentesimi), secondo i parametri e le schede di cui al sopra riportato detto sistema.

10. Per quanto attiene alla conformazione delle schede individuali di valutazione si stabilisce quanto segue:

⇒ oltre la valutazione finale, qualora nel corso dell'esercizio le prestazioni rese dal dipendente non risultassero allineate agli obiettivi quali-quantitativi stabiliti dal dirigente, dovrà essere effettuata una valutazione intermedia. Tale valutazione , nella quale il valutatore è tenuto ad indicare gli scostamenti rispetto agli obiettivi e alle indicazioni operative, ha come obiettivo la prevenzione e la correzione di eventuali risultati non completamente positivi o insoddisfacenti.

⇒ la valutazione intermedia dovrà contenere elementi tali da consentire la modificazione, da parte del valutato, del proprio comportamento prestazionale.

⇒ le schede di valutazione, comprese quelle intermedie, dovranno essere compilate dal responsabile del Servizio o dell'Ufficio a cui appartiene il dipendente, sottoscritte dal medesimo o ad esso comunicate e, quindi, inviate al Dirigente responsabile. Il Dirigente responsabile, una volta ricevute le schede, potrà apportare, con le dovute e circostanziate motivazioni, modifiche correttive alla valutazione resa dal responsabile di Servizio o Ufficio. Tali modifiche correttive dovranno essere, mediante sottoscrizione o comunicazione scritta, portate a conoscenza dell'interessato.

⇒ la conoscenza del giudizio valutativo finale, da parte del valutato, si intende realizzata sia con la sottoscrizione autografa della scheda finale, sia con l'invio della medesima da parte del Dirigente competente.

⇒ nel caso di presa visione, qualora il dipendente non condivida la valutazione finale dovrà far rilevare il proprio dissenso non sottoscrivendo, sulla scheda, la dicitura " per accettazione " motivando, sempre sulla medesima, le ragioni del proprio dissenso.

⇒ nel caso invece di invio della scheda valutativa finale, il dipendente, qualora non condivida la valutazione medesima, dovrà evidenziare il proprio dissenso mediante apposita e motivata nota scritta da inviare al Dirigente competente.

11. Le schede individuali finali - conservate con la massima cura dall'area competente, nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali di cui al D.L.vo n° 196/2003 - una volta divenute definitive con la sottoscrizione per presa visione da parte del valutato o con l'invio, dovranno, a cura del dirigente responsabile, essere riepilogate in un prospetto complessivo e inviate al Servizio gestione economica del personale entro il 16 giugno 2022.

12. Eventuali ricorsi proposti dai dipendenti - entro il 23 giugno 2022 - verranno presi in esame, da una apposita Commissione, ai fini della sola revisione o conferma della valutazione, entro il 30 giugno 2022.

13. Tale Commissione collegiale sarà formata: dal Direttore Generale o dal Segretario Generale - con funzioni di Presidente - dal Direttore dell' area Personale e Organizzazione - dal Dirigente dell' area a cui appartiene il ricorrente, o loro sostituti - da n. 1 Rappresentante delle Organizzazioni Sindacali Territoriali e da n. 1 Rappresentante della R.S.U.

14. Le decisioni sono prese a maggioranza con giudizio insindacabile. In caso di parità, prevale il voto del Presidente.

15. Si conviene fin d'ora che hanno titolo a sostituire i Dirigenti sopra menzionati, in caso di loro assenza o impedimento, gli incaricati di posizione organizzativa delle rispettive aree.

16. E' data facoltà al ricorrente, previa richiesta scritta, di essere sentito in occasione dell'esame del ricorso.

17. La liquidazione definitiva delle quote economiche di performance verrà effettuata, a seguito dell'esauritiva decisione dei ricorsi presentati, entro il mese di Luglio 2022.

18. Si confermano per l'anno 2021 le disposizioni per cui i compensi derivanti dall'applicazione del Regolamento di cui al Decreto del Presidente della Provincia n. 48/2018 (incentivi per funzioni tecniche), concorrono alla determinazione delle percentuali di attribuzione dei compensi di performance di cui all'art. 68 comma 2 - lett. "a" e "b" del CCNL 21-05-2018.

19. Le percentuali di attribuzione di cui al comma che precede, vengono, per l'anno 2021, così confermate:

Scaglioni progressivi	da	a	Percentuale di attribuzione
Fino a		€ 1.000,00	100%
	€ 1.001,00	€ 1.500,00	80%
	€ 1.501,00	€ 2.000,00	60%
	€ 2.001,00	€ 2.500,00	50%
	€ 2.501,00	€ 3.000,00	40%
	€ 3.001,00	€ 4.000,00	30%
Oltre 4.000			10%

20. Il valore economico, ottenuto a seguito dell'applicazione delle percentuali sopra indicate, verrà recuperato al fondo per la performance per essere ripartita, fermi i criteri di cui al precedente punto 5), fra tutto il rimanente personale non soggetto alla riduzione di cui sopra.

21. Si terrà conto, ai fini riduttivi, dei compensi liquidati nel corso dell'esercizio finanziario 2021.

22. Sono fatte salve in ogni caso le disposizioni di cui all'art. 71 - comma 1 - della Legge n. 133/2008, che prevede: *"Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonche' di ogni altro trattamento accessorio."*

G) Indennità condizioni di lavoro - art. 68 - comma 2 - lett. c) e d) CCNL 21-05-2018.

1. Il fabbisogno complessivo annuo ammonta - presumibilmente - per l'anno 2021 - a € 38.900,00. Tali importi riguardano le spese sostenute, nel corso del sopra citato periodo, per remunerare - in osservanza alle disposizioni di cui ai CC.CC.NN.LL. e alle specifiche determinazioni dirigenziali di attribuzione - le seguenti prestazioni:

- indennità di rischio;
- indennità maneggio valori;
- indennità di disagio;
- indennità di turno diurno, notturno o festivo, festivo notturno;

2. Per quanto attiene l'indennità di rischio, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21-05-2018, confermati, per l'anno 2021, ai fini dell'individuazione delle prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, i dispositivi di cui al CCDI 2020-2022, saranno presumibilmente utilizzate - per l'anno 2021 - some pari a € 17.000,00.

3. Per quanto attiene l'indennità di maneggio valori di cui all'art. 70 bis del CCNL 21-05-2018, confermate le disposizioni di cui al CCDI 2020/2022 in ordine all'importo giornaliero da erogare, saranno presumibilmente utilizzate - per l'anno 2021 some pari a € 1.900,00.

4. Per quanto attiene, infine, l'indennità di disagio, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21-05-2018, confermate le disposizioni di cui al CCDI 2020/2022 in ordine all'importo giornaliero da erogare, non si prevedono - per l'anno 2021 - erogazioni di somme a tal titolo.

5. Per quanto attiene alla corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 23 del CCNL 21-05-2018 saranno presumibilmente utilizzate - per l'anno 2021 some pari a € 20.000,00.

6. Eventuali economie realizzatesi a consuntivo verranno convogliate nelle risorse - di cui all'art. 68 - comma 1 - ultimo periodo del CCNL 21-05-2018 - dell'anno successivo.

K) Compensi per le indennità di reperibilità. art. 68 – comma 2 – lett. d) CCNL 21-05-2018

1. In funzione dell'istituzione dei servizi di pronta reperibilità in materia di Viabilità Stradale e Protezione Civile, saranno presumibilmente destinate - per l'anno 2021 - alla remunerazione del personale impegnato nella realizzazione dei medesimi - le seguenti somme :

Servizio di reperibilità per la viabilità stradale	24.500,00
Servizio di reperibilità per la protezione civile	6.000,00
TOTALE	30.500,00

2. Tale valori si intendono comprensivi sia dell'indennità di cui all'articolo 24 del CCNL 121-05-2018, sia degli eventuali compensi per lavoro straordinario.

3. Eventuali economie realizzatesi a consuntivo verranno convogliate nelle risorse - di cui all'art. 68 – comma 1 – ultimo periodo del CCNL 21-05-2018 – dell'anno successivo.

H) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale che non risulti investito di un incarico di posizioni organizzative.

Art. 68 – comma 2 – lett. e) del CCNL 21-05-2018

1. Tali compensi, da destinarsi - ai sensi dell'articolo 68 – comma 2 – lett. "f" del CCNL 21-05-2018 - alla remunerazione di specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B-C e D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, ammontano, per l'anno 2021, sulla base di quanto disposto con l'appendice integrativa al CCDI 2017 sottoscritta in data 19-06-2018 - con l'appendice integrativa al CCDI 2018 sottoscritta in data 15-05-2019 - con l'appendice integrativa al CCDI 2019 sottoscritta in data 19-05-2020 e con l'appendice integrativa al CCDI 2020 - sottoscritta in data 18-06-2021 - a € 46.500,00.
2. Tale somma viene utilizzata per compensare specifiche responsabilità affidate - con atto formale - al personale appartenente alle categorie B - C e D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.³
3. Il pagamento delle indennità di cui al presente punto verrà effettuato entro il mese di giugno 2022.

³ ARAN CFL138

Le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies CCNL Funzioni Locali 2016-2018 devono risultare da atto formale? Il riconoscimento economico può retroagire rispetto alla data formale dell'affidamento?

Si ricorda che i criteri generali per l'attribuzione per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-quinquies CCNL Funzioni Locali 21/05/2018, come nel sistema previgente, sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa ex art. 7, comma 4, lett. f) dello stesso CCNL 21/05/2018;

È orientamento consolidato di questa Agenzia che l'esercizio di compiti che comportano le "specifiche responsabilità" in esame, deve necessariamente risultare da previo atto formale di conferimento, e che non si ritiene percorribile far retroagire le condizioni legittimanti l'attribuzione del compenso relativo alla indennità in oggetto.

I) Fondo per la corresponsione della retribuzione di posizione e risultato alle posizioni organizzative.

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono stati conferiti - dai dirigenti di area, con provvedimento scritto e motivato, sulla base :

- del Regolamento - per la disciplina dell'istituto delle Posizioni Organizzative - allegato al decreto Presidenziale n. 99 del 22-12-2020;
- del decreto Presidenziale n. 14 in data 09.03.2021 con il quale si è proceduto ad uniformare la valutazione degli incarichi di posizione organizzativa istituiti e istituendi, approvando i nuovi allegati: 1) Graduatorie delle aree delle posizioni organizzative / alte professionalità; 2) Nota metodologica per la valutazione delle posizioni organizzative e alte professionalità;
- del decreto Presidenziale n. 41 del 10-05-2021 con il quale si è disposto : " 1. di approvare la valutazione (c.d. Pesatura) dei titolari di Posizione Organizzativa secondo le schede redatte dal Nucleo di Valutazione con verbale in data 05.05.2021, acquisite agli atti, con applicazione dal 01.01.2021. 2. di demandare al Responsabile del settore Personale l'applicazione a ciascun titolare di Posizione Organizzativa dell'indennità di posizione spettante, nell'ambito delle risorse assegnate. 3. di disporre che il presente provvedimento, venga notificato ai dipendenti interessati, alle RSU e sia comunicato all'Ufficio Personale; 4. di disporre, altresì, che il presente provvedimento venga pubblicato sul sito istituzionale della Provincia, nella sezione "Amministrazione Trasparente";

2. I titolari della posizione organizzativa, di cui al punto 1) sono stati individuati in ossequio ai criteri generali stabiliti dal Regolamento di cui sopra, fra i dipendenti appartenenti alla categoria "D".

3. Il fondo annuale complessivo, fermi rimanendo i dispositivi in ordine alla durata degli incarichi, ammonta per l'anno 2021 a € 134.250,00.

4. Esso comprende :

- sia i valori inerenti la retribuzione di posizione degli incaricati di posizione organizzativa, così come individuati dai dirigenti, per un importo pari a € 110.000,00;
- sia i valori inerenti la retribuzione di risultato del personale medesimo, per un importo pari a € 24.250,00;

5. Detti valori sono stati determinati, per l'anno 2021, in funzione dell'effettiva "pesatura" delle posizioni previste dall'ordinamento dell'Ente in funzione del verbale del Nucleo di Valutazione n. 3 in data 05-05-2021 - con il quale, di concerto con i Dirigenti e sulla base delle schede di cui al decreto n. 41/2021 - si è provveduto ad effettuare la graduazione delle istituite posizioni organizzative.

6. I risultati delle attività svolte dagli incaricati dell'area delle posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale.

7. La valutazione dei risultati dovrà tenere conto dell'attività dell'incaricato, in relazione agli obiettivi assegnati, delle capacità del medesimo, della durata dell'incarico.

8. La valutazione sarà effettuata dal dirigente dell'area al quale appartiene ogni singolo incarico, utilizzando i parametri e i report valutativi di cui al sistema di misurazione della performance adottato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 71 del 17-05-2012.

9. La corresponsione della retribuzione di risultato verrà effettuata, proporzionalmente al punteggio conseguito nonché al periodo di affidamento delle funzioni. Eventuali economie derivanti dalla valutazione rappresenteranno economie di bilancio senza possibilità di recupero all'annualità successiva.

10. In relazione alla corresponsione, al personale incaricato di posizione organizzativa, dei compensi professionali spettanti ai legali dell'avvocatura della Provincia di Vercelli (di cui al regolamento adottato con deliberazione n. 51 del 31-05-2016) e dei compensi per funzioni tecniche (di cui al regolamento adottato con al Decreto Presidenziale n. 48 del 19-11-2018) le parti convengono che l'erogazione dei medesimi determini una corrispondente rimodulazione dell'indennità di risultato secondo i parametri correttivi di cui a seguire :

da	a	percentuale di attribuzione
500	1.000,00	70,00%
1.001,00	1.500,00	65,00%
1.501,00	2.000,00	60,00%
2.001,00	2.500,00	55,00%
2.501,00	3.000,00	50,00%
3.001,00	3.500,00	45,00%
3.501,00	4.000,00	40,00%
4.001,00	4.500,00	30,00%
4.501,00	5.000,00	20,00%
Oltre i 5.000		10,00%

11. Si terrà conto, ai fini di cui sopra, dei compensi liquidati nel corso dell'esercizio finanziario 2021.
12. In applicazione dei parametri correttivi di cui sopra, l'Ufficio pagatore provvederà, al ricorrere delle condizioni sopra esposte, alla contabilizzazione e accantonamento delle economie.
13. Tali economie verranno destinate al fondo per la performance individuale.
14. La corresponsione della retribuzione di risultato, ferma rimanendo l'applicazione dei criteri distributivi di cui ai punti che precedono, verrà effettuata, entro il mese di luglio 2022.

L) Compensi per incentivare attività e prestazioni che specifiche norme di legge prevedono per determinate categorie di personale (Decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163 - D.Lgs. n. 50/2016 e successive modificazioni e integrazioni e art. 27 del CCNL 14-09-2000).
Art. 68 - comma 2 - lett h) e Art. 67 - comma 3 - lett. c) del CCNL 21-05-2018

1. Le risorse derivano da:

■ **AREA SEGRETERIA AFFARI GENERALI - UFFICIO LEGALE** (art. 27 del CCNL 14-09-2000) . Le modalità e i criteri di distribuzione dell'incentivazione in parola sono stabilite sulla base di apposito regolamento (deliberazione n. 51 del 31-05-2016) in osservanza alle disposizioni di cui al D.L. n. 90/2014 convertito nella Legge n. 114/2014. Per l'anno 2018 gli importi, di cui al presente punto (ex art. 27 del C.c.n.l. 14-09-2000) , sono stati quantificati - con apposite determinazioni del Dirigente responsabile di area - **in un importo pari a € 22.055,65.**

■ **AREA LAVORI PUBBLICI - EDILIZIA** (ex Art. 15 - comma 1 -lettera "k" del CCNL 01-04-1999) . - Per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale - sulla base dei contenuti dispositivi di cui al D.Lgs n. 50/2016 e all'approvazione del regolamento recante norme per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del medesimo decreto che include il regolamento riferito all'articolo 13bis della legge n. 114 del 2014 (" Regolamento per la ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione") , precisando che quest'ultimo esplica efficacia fino al 20/04/2016, data di entrata in vigore del D.lgs n. 50/2016 - allegati - quali parti integranti e sostanziali - al Decreto Presidenziale n. 48 del 19-11-2018 - **per un importo pari a € 127.046,21;**

2. Per i compensi di cui sopra si richiamano gli accordi in ordine alla concorrenza dei medesimi alla determinazione delle percentuali di attribuzione dei compensi di performance di cui all'art. 68 comma 2 - lett. "a" e "b" del CCNL 21-05-2018 (performance organizzativa e individuale) e all'art. 15 del medesimo CCNL (retribuzione risultato posizioni organizzative e A.P.).

ARTICOLO 4

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 67 - comma 2 - lett. e) del CCNL 21-05-2018

LAVORO STRAORDINARIO - ANNO 2020

1. Le parti, viste le disposizioni di cui all'articolo 14 comma 3 del CCNL 01-04-1999 - così come richiamate dall'art. 67 - comma 3 - lettera "d" del CCNL 21-05-2018 - e verificati, dai prospetti consuntivi inerenti l'anno 2020 risparmi di spesa pari a complessivi € 3.449,15 convengono di destinarli, per l'anno 2021, all'implementazione del Fondo risorse decentrate.

ARTICOLO 5

ECONOMIE DI UTILIZZO

Art. 68 - comma 1 - ultimo periodo - del CCNL 21-05-2018

Le parti, al termine della tornata contrattuale sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2021, convengono di demandare alla tornata successiva economie di utilizzo per un importo pari a € 4.361,29.

ARTICOLO 6

INTERPRETAZIONE - MONITORAGGIO E VERIFICHE

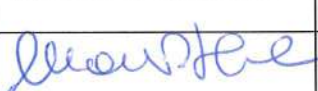
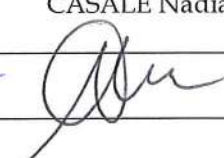
1. Il presente contratto va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.
3. Per approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti l'attività dell'ente anche in relazione all'applicazione del presente contratto, potranno essere costituite commissioni bilaterali ed osservatori composti in modo paritetico dall'amministrazione e dalle rappresentanze sindacali e che svolgeranno le proprie attività in orario di lavoro.

Il Presidente della delegazione trattante di Parte Pubblica, nominato con Decreto Presidenziale n. 79 in data 26-11-2021, composta dai signori :

VANTAGGIATO Piero Gaetano	Presidente Dirigente Area personale e organizzazione	
---------------------------	--	---

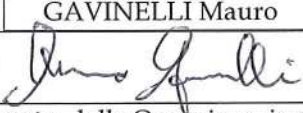
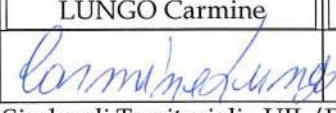
della Provincia di Vercelli

La R.S.U. composta dai Sigg.:

BENAZZI Oriana	MANTOVANI Rachele	CASALE Nadia	
			

componenti della RSU,

La delegazione sindacale territoriale composta dai Sigg.:

BALOCCO Pier Paolo	GAVINELLI Mauro	LUNGO Carmine	
			

Rappresentanti, rispettivamente, delle Organizzazioni Sindacali Territoriali: UIL/FPL - CISL FP - CGIL/FP

Le parti, inoltre, ai sensi dell'articolo 7 - comma 4 - lettera f) del CCNL 21-05-2018 (4. Sono oggetto di contrattazione integrativa: [...] f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1) stabiliscono i seguenti criteri generali di attribuzione - validi a far tempo dal 2022:

REQUISITI, INDICATORI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE SITUAZIONI LAVORATIVE CHE IMPLICANO PARTICOLARE RESPONSABILITÀ'

ASCRIVIBILI ALLA CATEGORIA D.

A) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA - B) RESPONSABILITÀ DI ATTIVITÀ/FUNZIONE SPECIALISTICA.

A) Responsabilità di struttura

La particolare responsabilità di struttura (Servizio e/o Ufficio) è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate specifiche funzioni collegate al coordinamento di strutture di tipo operativo relative ad ambiti strategici e comunque di particolare impulso e rilevanza (anche dal punto di vista innovativo) per le politiche dell'Amministrazione.

Alle posizioni fanno carico inoltre responsabilità di procedimento nonché responsabilità formali in relazione alla complessità dell'impegno gestionale, alla rilevanza e visibilità interna ed esterna.

Fermo restando che le posizioni devono comunque operare in un ambito strategico in relazione agli obiettivi dell'Ente, i requisiti minimi che caratterizzano in linea generale la responsabilità di struttura, sono i seguenti:

1) Coordinamento di almeno una struttura ex art. 15 o 16 (Servizio e/o Ufficio) del vigente ROUS che eroga direttamente servizi al cittadino e/o ad una pluralità di Aree dell'ente; l'attività dell'unità organizzativa implica rapporti diretti e frequenti con soggetti esterni all'ente e/o rapporti diretti e frequenti con dirigenti o posizioni organizzative di altra Aree, necessari per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;

B) Responsabilità di attività/funzione specialistica ad elevata trasversalità nell'ente

La Responsabilità di attività/funzione specialistica è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate specifiche responsabilità- collegate a processi lavorativi rilevanti e caratterizzati da considerevole trasversalità nell'Ente per le quali è richiesto particolare impegno professionale e competenze specialistiche che richiedono costante aggiornamento e continua formazione.

Fermo restando che le posizioni specialistiche sono collegate a processi lavorativi rilevanti e caratterizzati da considerevole trasversalità nell'Ente, i requisiti minimi (che devono essere tutti contemporaneamente presenti) che caratterizzano in linea generale la funzione specialistica, sono i seguenti:

a) la posizione lavorativa assume la **responsabilità diretta** di una pluralità di processi tecnico amministrativi che, per le caratteristiche e i contenuti delle questioni da trattare e risolvere, implicano un elevato grado di specializzazione i cui contenuti saranno esplicitati dal singolo dirigente con espresso riferimento alla specifica posizione;

b) **trasversalità** dei processi di elevata specializzazione per i quali è assunta diretta e formale responsabilità; in particolare i processi affidati incidono o condizionano l'esito di altri processi tecnico - amministrativi gestiti da altre unità organizzative dell'ente;

c) **rapporti diretti** e frequenti con dirigenti o posizioni organizzative di altre Aree necessarie per la trattazione delle questioni attinenti alle materie per le quali è posseduto l'elevato grado di specializzazione;

d) **Gestione (non negoziale)** di risorse finanziarie e/o strumentali;

e) elaborazione di **pareri scritti** sulle materie e sulle questioni attinenti alla specializzazione posseduta, qualora richiesti anche da soggetti di altri settori;

f) la posizione di lavoro implica l'assunzione di **decisioni discrezionali** nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente.



REQUISITI, INDICATORI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE SITUAZIONI LAVORATIVE CHE IMPLICANO PARTICOLARE RESPONSABILITA'
ASCRIVIBILI ALLA CATEGORIA C

Le posizioni di particolare responsabilità **non occasionali** ascrivibili alla **categoria C** sono quelle che implicano responsabilità di **struttura semplice** (Ufficio) che eroga servizi esterni all'ente e/o ad altre unità organizzative esterne all'Area.

I requisiti minimi da soddisfare sono i seguenti:

- a) livello di autonomia in assenza di specifiche e precise indicazioni operative;
- b) assunzione della responsabilità di più procedimenti nell'ambito della struttura risultanti da apposito atto formale;
- c) attività che comporti rapporti diretti e frequenti con il cittadino e/o erogazione di servizi esterni all'ente e/o ad altre unità organizzative esterne all'Area;
- d) coordinamento dal punto di vista operativo di unità (non inferiore a una, oltre al coordinatore).

REQUISITI, INDICATORI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE SITUAZIONI LAVORATIVE CHE IMPLICANO PARTICOLARE RESPONSABILITA'
ASCRIVIBILI ALLA CATEGORIA B

Le posizioni di particolare responsabilità **non occasionali** ascrivibili alla **categoria B** sono le seguenti:

Controllo dell'efficienza e manutenzione delle risorse strumentali (PC, stampanti, fotocopiatrici, materiali di consumo, arredamento, etc.) del Servizio/Ufficio di riferimento;

Svolgimento di attività di maggiore responsabilità rispetto alla categoria di inquadramento con modesto livello di autonomia operativa e/o partecipazione, con apporto significativo, a processi complessi e rilevanti rientranti nei compiti specifici dell'Area, intendendosi per tali i processi comprendenti una pluralità di procedimenti, ovvero:

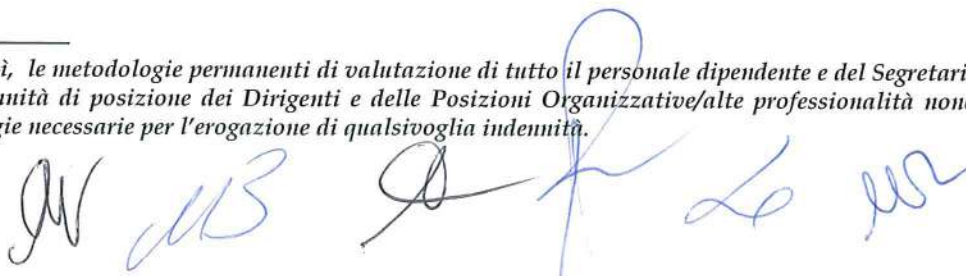
- a- lo svolgimento di procedimenti non standardizzati che necessitano di attività di analisi da parte del dipendente;
- b- lo svolgimento di attività che richiedono particolari conoscenze soggette ad un continuo aggiornamento;
- c- lo svolgimento di fasi che coinvolgono altri servizi dell'Ente o altri soggetti esterni.

Eventuale coordinamento dal punto di vista operativo di unità (non inferiore a una, oltre al coordinatore);

4. La graduazione avviene - ferma restando in ogni caso la categoria giuridica di appartenenza e i criteri/requisiti di cui sopra - sulla base di apposito Regolamento adottato dall'Ente, previa proposta da parte del Nucleo di Valutazione⁴ delle metodologie necessarie per la determinazione di detta indennità.

5. Dette indennità, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, sono attribuite con atto formale del dirigente di riferimento e possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate nell'anno successivo, entro le date stabilite dagli accordi annuali.

⁴Il Nucleo propone, altresì, le metodologie permanenti di valutazione di tutto il personale dipendente e del Segretario Generale; la graduazione dell'indennità di posizione dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative/alte professionalità nonché tutte le altre eventuali metodologie necessarie per l'erogazione di qualsivoglia indennità.



Dichiarazione congiunta n. 1

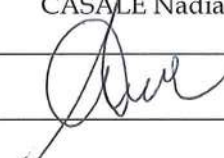
Le parti concordano di rinviare all'anno 2022 l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 11 del CCI triennale sottoscritto in data 21-12-2020 relativamente all'applicazione della maggiorazione del premio individuale.

Il Presidente della delegazione trattante di Parte Pubblica, nominato con Decreto Presidenziale n. 79 in data 26-11-2021, composta dai signori :

VANTAGGIATO Piero Gaetano	Presidente Dirigente Area personale e organizzazione	
---------------------------	--	---

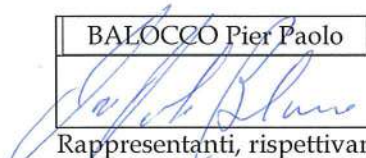
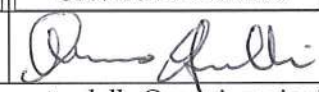
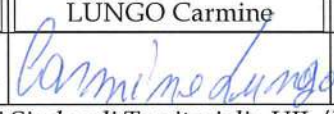
della Provincia di Vercelli

La R.S.U. composta dai Sigg.:

BENAZZI Oriana	MANTOVANI Rachele	CASALE Nadia	
			

componenti della RSU,

La delegazione sindacale territoriale composta dai Sigg.:

BALOCCHIO Pier Paolo	GAVINELLI Mauro	LUNGO Carmine	
			

Rappresentanti, rispettivamente, delle Organizzazioni Sindacali Territoriali: UIL/FPL - CISL FP - CGIL/FP



COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'					PROSPETTO 1	
ANNO 2021						
A	MONTE SALARI 1997	3.741.348,05				
A1	MONTE SALARI 1999	3.941.446,73			507.128,87	4.448.575,60
A2	MONTE SALARI 2001	4.001.171,15			525.575,67	4.526.746,82
A3	MONTE SALARI 2003	4.357.155,34			514.486,66	4.871.642,00
A4	MONTE SALARI 2005	5.173.395,68			465.786,52	5.639.182,00
A5	MONTE SALARI 2007	7.677.532,52				7.677.532,52
					PARAMETRI	INTEGRAZIONI/ DIMINUIZIONI
RISORSE CON CARATTERE DI CERTEZZA STABILITA' E CONTINUITA'						
TOTALE ARTICOLO 31 COMMA 1 CCNL 22-01-2004		ANNO 2017				646.873,40
ART. 67 - COMMA 1 DEL CCNL 21-05-2018						
- SECONDO PERIODO						
Secondo periodo (Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.)		Importo destinato alle Posizioni organizzative - Anno 2017			114.527,61	-134.250,00
ART. 67 - COMMA 1 DEL CCNL 21-05-2018						
- TERZO PERIODO						
Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità".		Compreso nell'importo dell'anno 2017				
TOTALE ARTICOLO 67 - COMMA 1 - DEL CCNL 21-05-2018		L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi				512.623,40
IMPORTO CONSOLIDATO						
ART. 67 - COMMA 2 - DEL CCNL 21-05-2018						
Lettera "a" (un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatario del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019)		a valere per l'anno 2019	83,20	178	14.809,60	14.809,60
Lettera "b" (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)						14.072,08
Lettera "c" (dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno)		DIFFERENZIALE 2019				956,02
Lettera "c" (dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno)		DIFFERENZIALE 2020				3.010,93
Lettera "d" (di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165)						0,00
Lettera "e" (degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies)		SOMME RIMBORSATE DALLA REGIONE PIEMONTE LEGGE N. 23/2015 compreso 40% ambiente Parere Corte conti Piemonte delibera n. 33/2020 Decreti Presidenziali nn. 77/2019 - 100/2020				90.405,82
CONGUAGLIO 2019/2020		conguaglio rimborsi per funzioni di polizia amministrativa locale				27.751,31
CONGUAGLIO 2020		conguaglio rimborsi per spese per il personale adibito alle funzioni in materia di ambiente				6.470,19
Lettera "f" - SOLO PER LE REGIONI						
Lettera "g" (degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate)						0,00
Lettera "h" (delle risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a) - (5. Gli enti possono destinare apposite risorse: a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale)						0,00
TOTALE						
RIDUZIONE PER TRASFERIMENTO AD AGENZIA PIEMONTE LAVORO O ALLA REGIONE DEL PERSONALE DEI CENTRI PER L'IMPIEGO A FAR TEMPO DAL 1° NOVEMBRE 2018		VEDASI PROSPETTO ALLEGATO				-27.880,41
TOTALE RISORSE						

124.627,32

143

erebe

16

so

pl

9

88

IMPORTI VARIABILI					
		PARAMETRI		INTEGRAZIONI/ DIMINUIZIONI	
ART. 67 - COMMA 3 DEL CCNL 21-05-2018 -					
a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 45 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;					0,00
h) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;	PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE				0,00
c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;		Compensi professionali Avvocatura			22.055,65
		Incentivi funzioni tecniche			127.046,21
d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;					8.664,79
e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;					3.449,15
f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;					0,00
g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;					
h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 4; (4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità 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.)		0,000%	0,00		0,00
i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b). (5. Gli enti possono destinare apposite risorse: a) (-) b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c).		6. Gli enti possono stanziare le risorse di cui al comma 3 lett. h), b) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 3 non possono essere stanziate dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote di cui al comma 3, lett. c) previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Gli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario, come definite e disciplinate da disposizioni di legge o attuative di queste ultime, in vigore per le diverse tipologie di enti del comparto, ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente, sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse.			0,00
j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziate in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;	PER REGIONI E CITTÀ METROPOLITANE				
k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e);					0,00
ART. 67 - COMMA 4 DEL CCNL 21-05-2018 -					
4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità 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.	VEDASI LETTERA F)				
ART. 68 - COMMA 1 - ultimo periodo DEL CCNL 21-05-2018					
Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.					29.845,76
art.1, comma 870 della Legge di bilancio 2021 - Risparmio ticket - anno 2020					0,00
TOTALE RISORSE					190.861,57
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI					833.080,50
Riduzione Art. 23 D.Lgs. n. 75/2017					-24.467,94
TOTALE GENERALE					808.612,56









DIMOSTRAZIONE LIMITE SPESA 2016

FONDO ANNO 2016				926.784,33
	a dedurre	riduzione trasferimento dipendenti alla Regione Piemonte		-236.148,98
		Limite anno precedente		-24.334,12
		Riduzione cessazioni anno 2016		-14.279,62
TOTALE PARZIALE ANNO 2016				652.021,61
SOMME ININFLUENTI				
INCENTIVI PROGETTAZIONE INTERNA	a dedurre		-	22.296,49
COMPENSI AVVOCATURA			-	12.644,23
ECONOMIE DA LAVORO STRAORDINARIO			-	9.354,10
Straordinario elettorale POSIZIONI ORGANIZZATIVE			-	580,00
TOTALE GENERALE	"A"			607.156,79

FONDO ANNO 2021					833.080,50
SOMME ININFLUENTI					
MAGGIORI ONERI ININFLUENTI (Corte Conti Toscana delib. 277/2019)	a dedurre	335.705,77	-		0,00
MAGGIORI ONERI ININFLUENTI (Corte Conti Piemonte delib. 72/2019 e n. 33/2020)			-		124.627,32
INCENTIVI PROGETTAZIONE INTERNA			-		127.046,21
COMPENSI AVVOCATURA			-		22.055,65
ECONOMIE DA LAVORO STRAORDINARIO			-		3.449,15
ECONOMIE DA ANNO PRECEDENTE			-		29.645,76
ART. 67 - COMMA 2 - LETT. "a" CCNL 21-05-2018 INCREMENTO 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			-		14.072,08
ART. 67 - COMMA 2 - LETT. "b" CCNL 21-05-2018 (un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019)			-		14.809,60
Fondo posizioni organizzative			+		134.250,00
TOTALE GENERALE	"B"				631.624,73

DIFFERENZA	"B" - "A"			-	24.467,94
------------	-----------	--	--	---	-----------

VERIFICA

607.156,79

14/3

certe

W

se

103

UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI - ANNO 2021					PROSPETTO 2			
ART. 68 - COMMA 1 - DEL CCNL 21-05-2018								
1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:							808.612,56	
corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti					DA VERIFICARE A CONSUNTIVO			226.132,88
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								10.135,79
progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili					ANNO 2021			24.000,00
quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004					Art. 33 - comma 4 - lett. b) e c) del CCNL 22-01-2004	DA VERIFICARE A CONSUNTIVO		56.173,10
incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001								
incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001								
indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995					1.807,64			
ART. 68 - COMMA 2 - DEL CCNL 21-05-2018								
a) premi correlati alla performance organizzativa					Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.			
a1) premi correlati alla performance individuale;								
b) Differenziazione del premio individuale					221.000,00			
					somme necessarie			
					€ 221.000,00			
					€ 207.534,00			
c) Indennità condizioni di lavoro								
1) disagiate;					DA VERIFICARE A CONSUNTIVO			
2) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;								
3) implicanti il maneggio di valori.								
d) 1 - indennità di turno								
d) 2 - indennità di reperibilità					38.900,00			
					Viabilità			
					24.500,00			
					Protezione civile			
					6.000,00			
					30.500,00			
d) 3 - compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000.					1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.50, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruizione di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.			
e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;					46.500,00			
					€ 46.500,00			
					€ 46.500,00			
f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies					La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.			
f) indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quinquies					€ 4.361,29			
g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valore sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;					149.101,86			
					€ 25.000,00			
					€ 58.000,00			
h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valore sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. d), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;					€ 296.861,29			
					€ 312.034,00			
i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valore sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;					differenza			
					€ 15.172,71			
ART. 69 DEL CCNL 21-05-2018								
TOTALE GENERALE							804.251,27	
ECONOMIE							4.361,29	