



UNIONE MONTANA "COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA"

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'UNIONE MONTANA "COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA" ANNO 2022

DEFINITIVO

Ricordato il CCNL del Comparto Funzioni Locali 21/05/2018 (il contratto collettivo decentrato integrativo anno 2022 viene reso prendendo a riferimento il presente CCNL);

Evidenziato che in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali;

Ricordato inoltre che:

- alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare con le modalità ed entro i limiti previsti dal CCNL e dalle normative vigenti;
- nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza;
- la procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:
 1. contrattazione decentrata finalizzata alla definizione, a cura della delegazione trattante, di una ipotesi di accordo;
 2. trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 5 giorni al Revisore dei Conti corredata da una apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché lo stesso effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verifichi la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009);
 3. trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo (Giunta dell'Unione) dell'Ente autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;
 4. Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione, con la relazione tecnica ed illustrativa per la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e successiva pubblicazione sul sito dell'Ente (art. 40-bis D.Lgs. 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009) e circolare n. 0021279 del 08.09.2015 a cura dell'ARAN e CNEL.

Ricordato che, con la deliberazione della Giunta dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" n. 24 del 29/04/2022 è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica a valere per l'anno 2022;

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Dato atto che in data 14/11/2022 è intervenuta la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" relativo all'anno 2022;

Preso atto del verbale del Revisore dei Conti Dott.ssa Lidia Maria Pizzotti pervenuto a questo Ente in data 17.11.2022, prot. n. 0003584 relativo alla costituzione del fondo risorse decentrate anno 2022, con il quale è stato espresso parere favorevole;

Vista altresì la deliberazione della Giunta dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" n. 64 del 21/11/2022 avente ad oggetto "Approvazione del contratto collettivo decentrato integrativo 2022, della consistenza del fondo risorse decentrate 2022 ed autorizzazione alla firma della delegazione trattante di parte pubblica";

Alla luce di quanto sopra premesso, si definisce il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo a valere per l'anno 2022.

ART. 1

OGGETTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha efficacia dal momento della sottoscrizione dell'accordo definitivo.

Le parti si riservano la revisione e/o l'integrazione qualora lo ritenessero opportuno e/o intervenissero nuove disposizioni contrattuali o di legge che riguardino gli istituti disciplinati nel presente CCDI.

ART. 2

PRESTAZIONI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI PER IL PERSONALE DELL'AREA DI VIGILANZA

Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 l'Amministrazione può destinare al finanziamento della previdenza integrativa (per il tramite del Fondo Perseo-Sirio) del personale appartenente al corpo della Polizia Locale, una quota dei proventi derivanti dalle sanzioni per violazioni del Codice della Strada (art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992).

Si confermano i contenuti all'appendice del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto nel 2015 ed in particolare si conferma la quota individuale annua di € 1.300,00 (milletrecento/00 - al netto del contributo di solidarietà -) fermo restando la puntuale verifica degli incassi dei proventi derivanti dalle sanzioni per violazioni del Codice della Strada.

Tale quota potrà essere oggetto di modifica in accordo tra le parti.

Le risorse di cui al presente articolo saranno oggetto di specifico provvedimento di liquidazione da parte del Responsabile dell'Area di Vigilanza.

ART. 3

DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO

Le parti prendono atto che il fondo 2022 destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 23.963,45.

Si rammenta che l'effettuazione del lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile di Area e dovrà essere debitamente motivata.



Sulla base della capienza del fondo, ogni singolo dipendente potrà optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate.

Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è di 180 ore. Lo stesso non potrà essere incrementato.

Fatto salvo esigenze particolari collegate allo svolgimento di servizi essenziali, la durata del riposo giornaliero, dovrà essere di almeno undici ore.

Gli incrementi di risorse e di attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, prestazioni per conto di ISTAT, ecc.) non sono computabili nel fondo straordinario dell'Ente.

ART. 4 INDENNITA' PER PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70/bis CCNL 21.05.2018)

L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.

Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività sotto descritte:

Per le attività esposte a rischio:

Si dispone che l'indennità per le attività esposte a rischio sia attribuita al personale assegnato all'Area Manutentiva appartenente alla categoria B (n. 14 dipendenti), in quanto impiegati in lavorazioni che comportano esposizione al rischio di lesioni, traumi dovuti ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti ed all'uso di mezzi meccanici o macchinari.

Le parti condividono che sarà corrisposta la somma di € 2,00 su base giornaliera.

Tale importo non dovrà essere riproporzionato in caso di rapporto di lavoro part time.

Le risorse di cui al presente articolo verranno corrisposte a consuntivo ed in concomitanza con l'erogazione dei compensi legati alla performance.

Per le attività implicanti il maneggio di valori:

I Comuni costituenti l'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" hanno aderito al sistema PagoPA per i pagamenti elettronici.

Pertanto, l'indennità per le attività implicanti il maneggio valori non verrà più attribuita al personale dipendente (vedi orientamento RAL 1817/2016 che ha fornito indicazioni in merito all'ambito applicativo dell'indennità per il maneggio valori precisando "...non sembra possibile ricondurre alla fattispecie legittimanti l'erogazione delle indennità anche quelle relative ai pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici... Manca infatti il contatto diretto e manuale con i valori da parte del dipendente e vengono in considerazione modalità di erogazione e pagamento che garantiscono l'assoluta tracciabilità di tutte le operazioni, affievolendo i rischi connessi all'esecuzione di riscossioni e pagamenti in valuta...).

Gli oneri per la corresponsione delle indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo Risorse Decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Le risorse di cui al presente articolo verranno corrisposte a consuntivo ed in concomitanza con l'erogazione dei compensi legati alla performance.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

ART. 5
INDENNITA' DI TURNO
(ART. 23 CCNL 21.05.2018)

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.05.2018.

Al personale turnista è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le ore 06.00 e le ore 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lettera c) del CCNL del 09.05.2006;
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lettera c), del CCNL del 09.05.2006;
- turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lettera c) del CCNL del 09.05.2006.

I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, devono prevedere un servizio giornaliero di almeno 10 ore.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

L'indennità di turno è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018.

La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dei turni stessi.

Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a dieci.

ART. 6
INDENNITA' DI REPERIBILITA'
(ART. 24 CCNL 21.05.2018)

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata come da CCNL in vigore.
- c) non può essere superiore a 6 volte in un mese per dipendente;
- e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

L'indennità di reperibilità è corrisposta al personale dell'Area Manutentiva che presta l'attività lavorativa presso la sede del Comune di Sestriere oltre che al dipendente assegnato all'Area Edilizia Privata che svolge il servizio di reperibilità per la gestione delle apparecchiature informatiche (compreso la gestione del wifi sul territorio comunale di Sestriere).



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials and smaller signatures on the right.

ART. 7
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'
(ART. 70-QUINQUES, COMMA 2, CCNL 21.05.2018)

L'indennità è assegnata ai dipendenti effettivamente incaricati dai rispettivi Responsabili di Area dei servizi ai servizi indicati dall'art. 70 quinquies comma 2, in particolare:

- ufficiali di stato civile o di anagrafe.

L'indennità è prevista nella misura annua di € 350,00.

L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018.

L'indennità sarà erogata in misura annua indipendentemente dai giorni lavorati/anno.

Le risorse di cui al presente articolo verranno corrisposte a consuntivo ed in concomitanza con l'erogazione dei compensi legati alla performance.

ART. 8
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO
(ART. 56-QUINQUES CCNL 21.05.2018)

L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambiente esterni.

Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 4.

L'indennità per gli Agenti di Polizia Locale a tempo indeterminato è prevista nella misura giornaliera di € 5,00 per un massimo di 50 (cinquanta) giornate annue con la presenza in servizio di almeno 204 giorni lavorativi/anno.

Nel caso di mancato raggiungimento delle 204 giornate lavoro/anno, l'indennità in oggetto sarà riconosciuta per un numero di giornate risultanti dal rapporto con i giorni di effettiva presenza ($50/204 \times$ giorni effettiva presenza = numero giornate per le quale è riconosciuta l'indennità di servizio esterno).

L'indennità per gli Agenti di Polizia Locale a tempo determinato è prevista nella misura giornaliera di € 5,00 per un massimo di 4 giorni ogni mese di servizio con una effettiva presenza in servizio di almeno 17 giorni/mese.

Le risorse di cui al presente articolo verranno corrisposte a consuntivo, previa presentazione di specifica relazione del Responsabile di Area sulla prestazione effettuata, in concomitanza con l'erogazione dei compensi legati alla performance.

ART. 9
RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALLA
INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE

Le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengono indicate nel fondo risorse decentrate in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL 21.05.2018 per gli importi annualmente preventivati nel rispetto dei limiti di Legge.

Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover prevedere nel presente CCDI sono le seguenti:

1. risorse destinate all'attuazione dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 – incentivi tecnici;
2. risorse destinate all'attuazione dell'art. 3, comma 57, della Legge 662/96 – incentivi per attività di controllo ICI/IMU/TARI.

Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi si rinvia ai rispettivi regolamenti.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a small signature, a larger signature that appears to be 'Uff. Serv. Personale', followed by a signature with 'M.A.' above it, a signature with 'R. SC' above it, and a signature that appears to be 'Bertolucci'. There is also a large, stylized signature on the far right.

ART. 10

PROGETTI FINANZIATI DALLA PARTE VARIABILE DEL FONDO

I progetti per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, da finanziarsi con risorse di cui al comma 5, lett. b) dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 sono annualmente definitivi sulla base di specifici progetti a rotazione tra tutte le aree organizzative dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea".

Per il 2022 sono stati proposti i seguenti progetti specifici che brevemente si sintetizzano:

AREA DI VIGILANZA

Ricordato che con la deliberazione della Giunta dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" n. 57 dell'08/11/2018 l'Amministrazione ha espresso la necessità di implementare i servizi della Polizia Locale nelle giornate domenicali di grande affluenza nei mesi di apertura degli impianti di risalita (da inizio dicembre alla seconda domenica di aprile), nei mesi estivi (luglio ed agosto), per aumentare i controlli per il contrasto ad azioni di microcriminalità (a seguito di furti in appartamenti e sulle auto) in ausilio con le stazioni dei Carabinieri presenti sul territorio nonché per il controllo della circolazione in generale e della sosta in particolare.

Si stabilisce di destinare a tale progetto l'importo di € 12.000,00 da suddividere tra gli Agenti di Polizia Locale che hanno aderito. La liquidazione avverrà con provvedimento specifico del Responsabile dell'Area di Vigilanza.

AREA FINANZIARIA

- 1) Gestione delle conseguenze inerenti i nuovi pagamenti con PAGO-PA e gestione manuale delle criticità;
- 2) Gestione delle certificazioni post COVID-19 ed adeguamento delle strutture di bilancio al Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza;
- 3) Riorganizzazione delle risorse umane dell'Area

AREA SEGRETERIA E SERVIZI DEMOGRAFICI

- 1) Conferimento di stradari e indirizzari all'ANNCSU (Archivio Nazionale dei numeri civici delle strade urbane);
- 2) PAGO-PA: passaggio dal portale della Regione Piemonte al programma gestionale Siscom;

I progetti relativi al 2022 si intendono approvati.

Le risorse di cui al presente articolo verranno corrisposte a consuntivo, previa presentazione di specifica relazione del Responsabile di Area sulla prestazione effettuata e sui risultati ottenuti, in concomitanza con l'erogazione dei compensi legati alla performance.

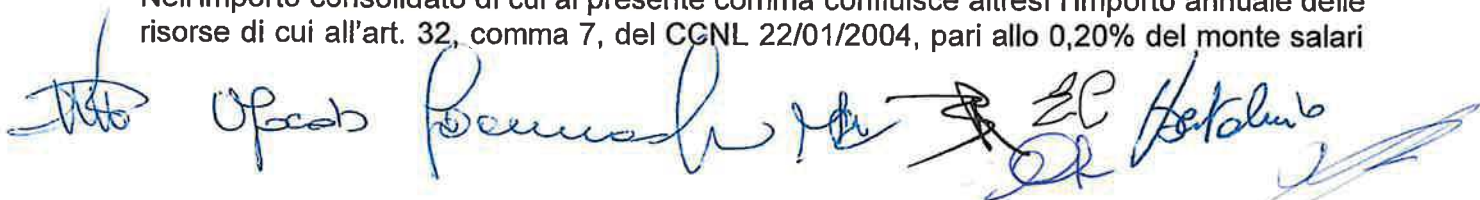
ART. 11

CONSISTENZA DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Si ricorda che la costituzione del fondo risorse decentrate è prevista dall'articolo 67 del CCNL 21/05/2018.

In particolare, a decorrere dall'anno 2018 il fondo risorse decentrate è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL 22/01/2004, 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 22/01/2004

Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, 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". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

L'importo di cui al comma 1 dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, può essere stabilmente incrementato.

Si ricorda che, nella costituzione del fondo risorse decentrate del 2018, è stato previsto l'incremento di 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 (tali importi sono consolidati anche per gli anni a seguire).

Si precisa inoltre che, a valere dall'anno 2019, è stato disposto l'incremento previsto dall'art. 67, comma 1, lettera a) del CCNL 21.05.2018 (importo, su base annua, pari ad € 83,20 per le unità di personale in servizio alla data dal 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019).

Ricordato che l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto definitivo è concessa previo controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa decentrata con i vincoli di bilancio da parte del Revisore dei Conti e che pertanto gli importi sotto indicati sono meramente indicativi.

L'Unione propone di costituire il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, la cui consistenza è stimata in € 368.893,00. Le risorse stabili corrispondono ad € 201.278,85 (al limite storico del 2016 di € 186.077,00 sono stati integrati € 606,85 riferito alle RIA del personale cessato nel 2017, € 990,00 riferito alle RIA del personale cessato nel 2018, € 3.831,00 quali differenziali delle progressioni orizzontali ed € 3.617,00 quale incremento art. 32, comma 7, CCNL 2004 – 0,20% monte salari 2001 – alte professionalità ed € 6.157,00 quale incremento di cui all'art. 67, comma 1, lettera a) e le risorse variabili ad € 94.277,00 per un totale parziale di € 295.555,85.

Visto il D.L. 34 del 30.04.2019 ed il successivo Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17.03.2020 recante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni a decorrere dal 20 aprile 2020, i quali hanno introdotto un nuovo sistema di calcolo delle capacità assunzionali dei Comuni, innovando un modello basato sulla spesa per il turn over che ormai era in uso da molti anni. Il nuovo meccanismo per il calcolo delle capacità assunzionali dei Comuni non prende più a riferimento, come è avvenuto ancora nel 2019, una determinata percentuale della spesa del personale cessato nell'anno precedente (nel 2019 si poteva assumere personale per un ammontare pari al 100% della spesa del personale cessato nel 2018) ma chiede agli Enti di avere come riferimento il rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti (si richiama a tal proposito la deliberazione della G.U. n. 11 del 24.02.2022 con la quale è stato approvato l'aggiornamento del piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2022/2024);

Ricordato altresì che l'ultimo periodo del comma 2 dell'art. 33 del D.L. 34/2019 prevede: "Il limite del trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25.05.2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.



Considerato che questo Ente ha avuto, rispetto al 2018, importanti incrementi di risorse umane;

Visti i conteggi, agli atti, con i quali è stato determinato il VMSA Valore Medio Salario Accessorio 2018 in € 4.524,08;

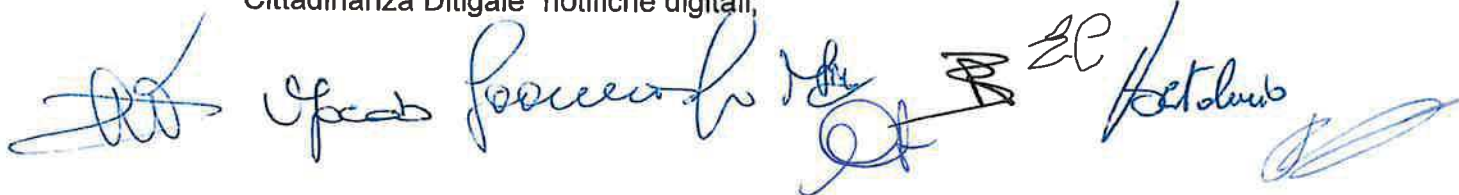
Dato atto che rispetto all'anno 2018 è intervenuta l'assunzione di ulteriori n. 14 unità;

Evidenziato, come disposto dalla normativa sopra citata, che occorre prevedere per l'anno 2022 un incremento al fondo per la contrattazione integrativa di complessivi € 63.337,12 (€ 4.524,08 x 14 unità) per consentire l'invarianza del valore medio pro capite riferito all'anno 2018 (si dà atto che tale incremento trova copertura nel bilancio di esercizio corrente).

Dato atto inoltre che è stato previsto un ulteriore incremento delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale dipendente per la realizzazione del progetto denominato "Ufficio transizione al digitale" pari ad un importo di € 10.000,00 (trattasi di trattamento accessorio "eterofinanziato" a valere sulle risorse del PNRR Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza che non rileva ai fini dei limiti fissati dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 secondo quanto precisato dalla Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti Lombardia prima con la deliberazione n. 111/2022/PAR del 06.07.2022 e a seguire con la recente deliberazione n. 116/2022/PAR DEL 07.09.2022.

In particolare si ricorda che:

- con il Decreto del Presidente dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" n. 7 del 18.11.2021 è stato nominato il Responsabile della transizione al digitale ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 82/25005 Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD);
- con la deliberazione della Giunta dell'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" n. 45 del 19.11.2021 è stato costituito l'ufficio della transizione al digitale ai fini degli adempimenti connessi alla digitalizzazione. Nella medesima deliberazione è stato stabilito che risulteranno componenti dell'ufficio della transizione al digitale i dipendenti che concluderanno con profitto il corso on-line promosso da ASMEL (Associazione per la Sussidiarietà e la Modernizzazione degli Enti Locali) alla quale questo Ente ha aderito;
- il piano strategico per la transizione digitale e la connettività del paese denominato "Italia digitale 2026" del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), si prefigge l'obiettivo di assicurare la digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, nell'ottica di trasparenza e di un'Amministrazione alleata dei cittadini e considerato che per raggiungere questo obiettivo il Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha pubblicato diversi avvisi, a beneficio dei Comuni, allocando specifiche risorse per ogni singolo avviso;
- che le suddette risorse sono concentrate su cinque strumenti fondamentali: l'identità digitale (SPID/CIE), il sistema di pagamenti pagoPA, il punto unico di accesso per i servizi pubblici app IO, la nuova Piattaforma Notifiche Digitali e abilitazione al cloud;
- che detti interventi rientrano nella misura M1C1 Digitalizzazione Innovazione e Sicurezza nella PA del PNRR, nell'ambito della quale i Comuni aderenti all'Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" hanno partecipato ai seguenti bandi:
 1. Misura 1.4.3. "PagoPA" – Investimento 1.4 "Servizi e cittadinanza digitale" implementazione PagoPA;
 2. Misura 1.4.5 "Piattaforma Notifiche Digitali" Investimento 1.4 "Servizi e Cittadinanza Digitale" notifiche digitali;



3. Misura 1.4.1 "Esperienza del cittadino nei servizi pubblici" Investimento 1.4 "Servizi e cittadinanza digitale" sito internet e servizi digitali;
 4. Misura 1.4.4 ""Spid Cie" Investimento 1.4 "Servizi e cittadinanza Digitale" Spid Cie;
 5. M1C1 PNRR finanziato dall'Unione Europea Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA locali"
- che i bandi di cui sopra prevedono l'erogazione dei fondi stanziati secondo una logica di rendicontazione lump sum, ossia a seguito del raggiungimento dell'obiettivo e della richiesta di erogazione del contributo da parte dell'Ente sullo specifico portale dedicato PA Digitale 2026, non prevedendo erogazione di acconti nel corso della realizzazione del servizio (allo stesso modo la liquidazione dell'importo in argomento sarà possibile soltanto al raggiungimento degli obiettivi);

Le risorse di cui sopra verranno trasferite dai Comuni costituenti l'Unione alla stessa Unione Montana "Comuni Olimpici Via Lattea" che ha acquisito tutto il personale dipendente fin dal 01 gennaio 2016 (i Comuni non hanno quindi più alcun dipendente diretto).

Si ribadisce che l'importo di € 10.000,00 (a valere per gli anni 2022 e 2023) relativo al trattamento accessorio destinato al personale impiegato nei progetti di transizione al digitale finanziati nell'ambito del PNRR, in quanto finanziato dai medesimi fondi, non rileva ai fini dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017 (risorse "eterofinanziate") e che sarà oggetto di specifico provvedimento agli aventi diritto a cura del Responsabile della Transizione al Digitale ai sensi dell'art. 17 del D.Lgs. n. 82 del 2005 – Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD).

Alla luce di quanto sopra l'ammontare complessivo del fondo a valere per l'anno 2022 ammonta ad € 368.893,00;

Si allegano scheda di costituzione e scheda ipotesi di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate a valere per l'anno 2022.

E' stata fatta una ricognizione sia per quanto riguarda gli incentivi di progettazione sia per i compensi per l'incentivazione per il recupero di evasione ICI. Nel fondo 2022 sono stati previsti € 18.000,00 quale quota per la progettazione ed € 26.510,00 quale quota incentivi per il recupero di evasione ICI (limite ICI fondo 2016 € 26.509,93). Tali importi dovranno essere puntualmente definiti da parte del Responsabile dell'Area OO.PP./Centrale di Committenza e da parte del Responsabile dell'Area Tributi.

Tali compensi saranno oggetto di specifica liquidazione, ove possibile, da parte del Responsabile dell'Area OO.PP./Centrale di Committenza e da parte del Responsabile dell'Area Tributi.

ART. 12

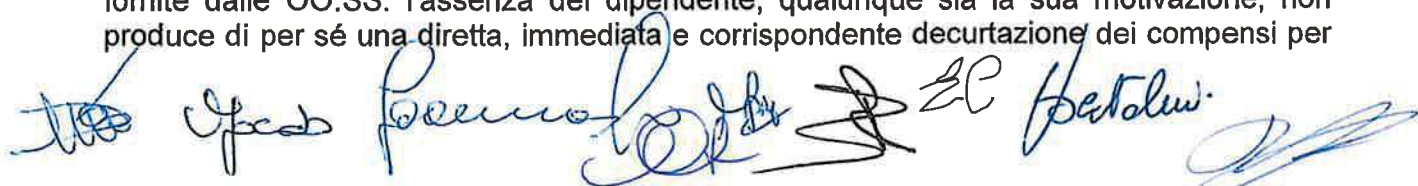
LIQUIDAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

La liquidazione della produttività collettiva ad ogni dipendente sarà effettuata sull'esito di ogni singola scheda di valutazione relativa all'annualità di riferimento, adottando il sistema di valutazione in vigore (di norma entro il mese di maggio dell'anno successivo).

Gli eventuali residui dei vari istituti andranno ad aumentare le risorse destinate alla produttività collettiva.

Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Secondo quanto disposto dall'Orientamento ARAN (RAL_1568) ed in base alle indicazioni fornite dalle OO.SS. l'assenza del dipendente, qualunque sia la sua motivazione, non produce di per sé una diretta, immediata e corrispondente decurtazione dei compensi per



produttività ma, a tal fine, occorre, invece valutare, in un quadro più ampio ed in coerenza con la natura e le caratteristiche di tale componente del trattamento accessorio, la reale incidenza della stessa e cioè le conseguenze che ne sono derivate sotto il profilo della effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa, del dipendente stesso ai progetti e programmi di produttività e, quindi, al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

In considerazione dell'autonomia delle parti negoziali a livello decentrato, si stabilisce che si considerano assenze ai fini dell'erogazione del compenso tutti gli istituti che non danno diritto alla retribuzione (a titolo esemplificativo e non esaustivo aspettativa, congedo parentale non retribuito, malattia figli non retribuita, permesso non retribuito, scioperi).

Nel caso di periodi di assenza come sopra indicati e comunque superiori a mesi sei nel corso dell'anno, la valutazione potrà essere rapportata alla valutazione media nell'Area nella quale il dipendente è inserito.

Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di produttività sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del periodo di part-time;

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che, nel corso dell'anno, ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore alla multa di quattro ore.

ART. 13 PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

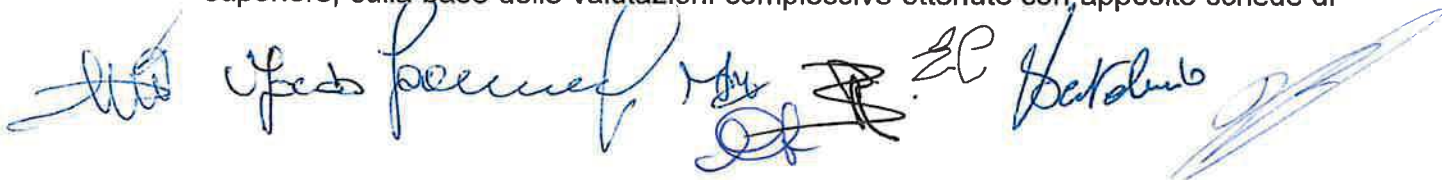
Ai sensi di quanto disposto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21.05.2018 la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3 (risorse variabili), del CCNL 21.05.2018 con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma, è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d) e), f) dell'art. 68 e, specificatamente, alla performance individuale almeno per il 30%.

Dato atto che l'art. 69 del CCNL 21.05.2018 recita:

1. Ai dipendenti che conseguano 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, lettera 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, definitiva 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.

Ai fini della determinazione del valore medio teorico pro capite di cui all'art. 69, comma 2, del CCNL 21.05.2018 si procede come segue:

- le risorse da erogare a titolo di premio correlato alla performance individuale sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti aventi diritto, considerando il personale a tempo parziale come unità intera e con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio teorico pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
- ad una percentuale del 5% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, sulla base delle valutazioni complessive ottenute con apposite schede di



valutazione, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore teorico medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente.

Esempio di calcolo rappresentato con cifre simboliche:

Risorse variabili (RIA, integrazione 1,2%, progetti per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente, economie fondo straordinario): € 40.000,00

| RISORSE | DESTINAZIONE | INDIVIDUALE (30%) | COLLETTIVA |
|-----------|----------------------------|-------------------|-------------|
| VARIABILI | Incentivazione performance | € 12.000,00 | € 28.000,00 |

Va calcolato il valore medio pro capite rispetto al totale delle risorse destinate alla performance individuale € 12.000,00 / n. dipendenti (75 partecipanti) = € 160,00.

Alla quota pro capite di € 160,00 va aggiunta la quota suppletiva del 30% = € 48,00

I 48,00 € rappresentano il differenziale di premio che deve essere moltiplicato per la percentuale dei lavoratori a cui viene assegnato il premio maggiorato ai sensi dell'art. 69 del CCNL 2016/2018.

Considerato che il differenziale del premio individuale viene riconosciuto al 5% del personale (che corrisponde a n. 3,75 arrotondato a 4 unità) sarà necessario effettuare la seguente operazione: € 48,00 x 4 dipendenti = € 192,00.

Dalla quota di produttività individuale di € 12.000,00 si decurta l'importo di € 192,00 quale compenso maggiorato ai sensi dell'art. 69 CCNL (€ 12.000,00 - € 192,00 = € 11.808,00). Pertanto ai soli quattro dipendenti verrà distribuita la quota complessiva di € 192,00 quale differenziale del premio.

Al fine dell'individuazione del personale destinatario della maggiorazione del 30% di cui sopra si stabilisce che, in caso di parità, vengano applicate le seguenti regole:

- 1) dovrà essere assegnata la maggiorazione al personale che non ha beneficiato di tale istituto l'anno precedente;
- 2) in caso di ulteriore parità, dovrà essere assegnata la maggiorazione al personale che ha ottenuto il punteggio maggiore considerando la media delle valutazioni individuali degli ultimi tre anni;
- 3) in caso di ulteriore parità, si procederà con sorteggio tra gli aventi diritto.

Si ricorda inoltre che la misurazione e la valutazione della performance per il personale dipendente è collegata:

1. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo od individuali;
2. al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
3. alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
4. alla capacità di relazione con l'utenza

Gli indici relativi ai numeri 1 e 2 sono valutati nella **scheda obiettivi** con un peso pari al **70% del totale**.

Gli indici relativi ai numeri 3 e 4 sono valutati nella **scheda comportamenti organizzativi** con un peso pari al **30% del totale**.

Si ricorda inoltre che la misurazione e la valutazione della performance per i Responsabili di Area è collegata:

1. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo od individuali;
2. al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;



3. alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;

4. alla capacità di relazione con l'utenza

Gli indici relativi ai numeri 1 e 2 sono valutati nella **scheda obiettivi** con un peso pari al **60% del totale**.

Gli indici relativi ai numeri 3 e 4 sono valutati nella **scheda comportamenti organizzativi** con un peso pari al **40% del totale**.

Per quanto riguarda le fasce di merito ed il loro legame con i sistemi incentivanti si conferma il metodo di calcolo approvato in data 12.07.2001 a livello di ex Comunità Montana Valle di Susa e Val Sangone che si riporta:

| FASCE | CALCOLO QUOTA PREMI |
|--|---------------------|
| Da 91 a 100 | percentuale x 1,1 |
| Da 61 a 90 | percentuale |
| Da 51 a 60 | Percentuale x 0,9 |
| Sotto 50 | Zero |
| Non si realizzano economie sul fondo ma viene distribuito in proporzione ai risultati di tutti | |

Si ricorda che è prevista una verifica infrannuale sullo stato di andamento della gestione e di ottenimento degli obiettivi da tenersi nella seconda metà d'anno.

Nel corso d'anno, ad iniziativa dell'Ente o di ogni singola posizione organizzativa possono essere effettuate delle verifiche di rimodulazione degli obiettivi in relazione a sopravvenuti mutamenti sostanziali della programmazione dell'Ente.


Di norma entro il mese di aprile, prima ciascun responsabile di posizione organizzativa procede alla valutazione consuntiva del proprio personale, quindi l'O.C.V. procede alla valutazione consuntiva di ogni responsabile di posizione organizzativa e del Segretario.

ART. 14 CORRELAZIONE TRA LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PARTICOLARI COMPENSI

Occorre definire la correlazione tra la retribuzione di risultato ed i particolari compensi dettati dal CCNL 21/05/2018.

A tal fine assumono rilievo:

1. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016;
2. i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della Legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 09/05/2006;
3. i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della Legge 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446 del 1997;
4. i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella Legge n. 556/1996, spese del giudizio



La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. e/o alte Specializzazioni, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

Al tal fine viene adottato un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valori legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, comma 1, lettera h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

| INCENTIVI DI LEGGE | ABBATTIMENTO INDENNITA' DI RISULTATO |
|----------------------------|---|
| Fino ad € 3.000,00 | 3,00% |
| Da € 3.001,00 a € 5.000,00 | 5,00% |
| Da € 5.001,00 a € 7.000,00 | 8,00% |
| Oltre € 7.000,00 | 12,00% |

ART. 15

NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Vista la prossima approvazione del nuovo CCNL a valere per il triennio 2019/2022 che potrebbe apportare modifiche/innovazioni in tal senso, si rimanda l'approvazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance.

Non appena sarà efficace il nuovo CCNL dovrà essere prontamente approvato il nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance al fine di consentirne l'applicazione per l'anno 2023.

Il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance sarà oggetto di condivisione con tutto il personale dipendente.

ART. 16

DISPOSIZIONI FINALI

Si precisa infine che il contratto integrativo diventerà efficace, a seguito della sottoscrizione definitiva, una volta concluso l'iter di verifica e controllo della sua compatibilità economica, come previsto dalle norme vigenti.

Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e le RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge.

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni contrattuali, legislative e regolamentari vigenti,





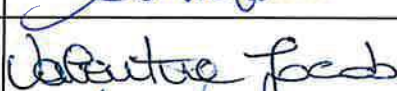
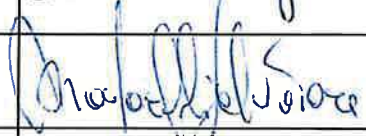


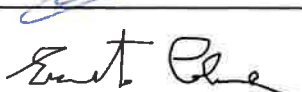
Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.



Allegati: tabella costituzione fondo risorse decentrate anno 2022
 tabella simulazione destinazioni fondo risorse decentrate anno 2022

Cesana Torinese, 16 dicembre 2022

FIRME:

| COGNOME NOME | ORGANIZZAZIONE/RUOLO | FIRMA |
|---------------------|---|---|
| JOANNAS Diego | Segretario dell'Unione |  |
| BERTALMIO Silvana | Responsabile del Servizio Finanziario |  |
| MALLEN Irma | Responsabile dell'Area Risorse Umane e Servizi alla Persona |  |
| SASU Cristina | Responsabile dell'Area Segreteria e Servizi Demografici |  |
| JACOB Valentina | Responsabile dell'Area Attività Produttive |  |
| MODARELLI Salvatore | RSU |  |
| BOURLLOT Roberto | RSU |  |
| POLIDORI Antonella | RSU | |
| <i>VIL FR BVA</i> | <i>RENATO</i> |  |
| COLONNA ERNESTO | FP CGIL TORINO |  |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

| DESCRIZIONE | 2022 |
|---|-------------------|
| Risorse stabili | |
| UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (CCNL 21.05.2018 art. 67 c. 1) | 186.684 |
| RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO ANNI 2000-2004-2006-2008 | 3.831 |
| Incremento alle professionalità 0,20% monte salari 2001 (CCNL 21.05.2018 art. 67 c. 1) | 3.617 |
| Incremento art. 67 comma 2 lettera a) CCNL 21/05/2018 (€ 03,20 x 74 dipendenti presenti al 31/12/2015) | 6.157 |
| IMPORTI TRATTAMENTO ECONOMICO PERSONALE TRASFERRITO ART.67 COMMA 2 LETTERA E | - |
| PER REGIONI - RIDUZIONE STABILE DEI DIRIGENTI POSTO IN ORGANICO MAX 0,2% MONTE SALARI DIRIGENZA | - |
| INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO | - |
| INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) A VALERE ANNO 2019 | - |
| RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO | 990 |
| RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, ALTE PROFESSIONALITA' PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno) | - |
| DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015 | - |
| DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 | - |
| CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI | - |
| TOTALE RISORSE STABILI | 201.278,86 |
| Risorse variabili soggette al limite | |
| Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c.1 lett. D) - Art. 67 del CCNL 21.05.2018 c. 3 lett. A) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, Legge 449/1997 (contratti di sponsorizzazione - convenzione - contributi dell'utenza già esistenti) | - |
| Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04.1999 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996. | 26.510 |
| Lettera C) SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) | - |
| Lettera G) TRATTAMENTI ECONOMICI PERSONALE CASE DA GIOCO | - |
| Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. l) Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento. | 21.000 |
| Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. h) In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza. | 11.802 |
| Lettera F) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) | - |
| Lettera C) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) | - |
| Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione Individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso (RIA) | - |
| Lettera C) INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) | - |
| DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE | - |
| Totale Risorse variabili soggette al limite | 59.312 |
| Risorse variabili NON soggette al limite | |
| ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART.88 COMMA 1) | - |
| Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14. | 16.965 |
| RISORSE DERIVANTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE lettera C | - |
| Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 55/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti (€ 18.000,00) e progetto ufficio transizione al digitale (€ 10.000,00 finanziamento con esclusivi fondi del PNRR). | 28.000 |
| COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (Lettera C) | - |
| INSERIMENTO PARTE VARIABILE TRASFERIMENTO PERSONALE PER PROCESSI ASSOCIATIVI -DELEGA O TRASFERIMENTO FUNZIONI | - |
| RISORSE PER REGIONI E CITTA' METROPOLITANE INCREMENTO PARTE VARIABILE lettera J | - |
| SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (LETTERA A) | - |
| RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014) | - |
| RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (LETTERA B) | - |
| Totale Risorse variabili NON soggette al limite | 44.965 |
| TOTALE RISORSE VARIABILI | 104.277 |
| INCREMENTO DISPOSTO DALL'ART. 33 COMMA 2, DEL D.L. 34/2019 (invarianza valore medio pro capite riferito al 2018) - ANNO 2022 | 63.337 |
| TOTALE COMPLESSIVO FONDO | 368.893 |
| TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO "FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA | 323.928 |
| TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO | 323.928 |



UNIONE MONTANA COMUNI OLIMPICI VIA LATTEA

CCNL 21.05.2018

Articolo 68 - Utilizzo fondo risorse decentrate

UTILIZZO DEL FONDO PER L' ANNO 2022 (ipotesi)

| | 2021 | 2022 |
|---|---------------------|---------------------|
| compensi diretti ad incentivare la produttività (produttività collettiva) | € 111.981,10 | € 111.844,69 |
| progetti per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente | € 21.000,00 | € 21.000,00 |
| incrementi retributivi progressione economica orizzontale | € 92.234,50 | € 90.752,88 |
| turnazione polizia municipale e maggioraz festivo | € 24.966,54 | € 25.190,81 |
| indennità condizioni di lavoro (art. 70/bis CCNL 21/05/2018): attività implicanti il maneggio dei valori | € 497,33 | - |
| reperibilità (art. 24 CCNL 21/05/2018) | € 5.626,12 | € 5.781,38 |
| indennità condizioni di lavoro (art. 70/bis CCNL 21/05/2018): attività esposte a rischio | € 5.992,00 | € 5.994,00 |
| retribuzioni 1° inq. Vigili | € 221,52 | € 221,52 |
| indennità specifiche responsabilità (art. 70-quinques, comma 2, CCNL 21/05/2018): anagrafe | € 3.529,17 | € 3.645,83 |
| incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge (ICI, Merloni) e progetto Ufficio Transizione Digitale (€ 10.000,00 finanziamento con esclusivi fondi del PNRR) | € 44.510,00 | € 54.510,00 |
| indennità servizio esterno (art. 56-quinques CCNL 21/05/2018) - Agenti Polizia Locale | € 2.730,00 | € 3.350,00 |
| Indennità di comparto - art. 33 CCNL 2004 | € 43.338,72 | € 46.601,89 |
| TOTALE | € 356.627,00 | € 368.893,00 |

