FUNZIONE PUBBLICA CGIL

CISL FP

UILFPL

Città di Omegna

CONTRATTO DECENTRATO

INTEGRATIVO DEL

COMUNE DI OMEGNA

ANNO 2019/2020/2021

TITOLO I

Art. 1 - Costituzione della Delegazione trattante
Art. 2 – Oggetto e obiettivi
Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione
Art. 4 - Interpretazione autentica

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali
Art. 6 - Diritti e libertà sindacali
Art. 7 - Diritti e agibilità sindacali
Art. 8 - Partecipazione dei lavoratori

TITOLO III - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 9 - Lavoro Straordinario
Art. 10 - Banca delle ore (art.38 bis CCNL 14.09.2000)
Art. 11 – Riduzione dell'orario di lavoro
Art. 12 – Orario di lavoro flessibile
Art. 13 – Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art.53 CCNL 21.05.2018)

TITOLO IV - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 14 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)
Art. 15 - Indennità condizioni di lavoro
Art. 16 - Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.05.2018
Art. 17 - Specifiche responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.05.2018
Art. 18 - Indennità di funzioni Polizia Locale
Art. 19 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale (art.56 quinquies CCNL 21.05.2018)
Art. 20 - Turno (art.23 del CCNL 21.05.2018)
Art. 21 - Reperibilità (art.24 del CCNL 21.05.2018)
Art. 22 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance collettiva
Art. 23 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi
Art. 24 - Retribuzione di risultato per le posizioni organizzative (art.15 CCNL 21.05.2018)
Art. 25 - La valutazione della performance individuale
Art. 26 – Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio e differenziazione del premio individuale (art.69 del CCNL 21.05.2018)

Art. 27 - Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge
Art. 28 - La valutazione ai fini della progressione economica (art.16 del CCNL 21.05.2018)
Art. 29 - Servizio Mensa / Buoni pasto
Art. 30 - Telelavoro
Art. 31 - Criteri relativi alla Formazione
Art. 32 – Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.....
Art. 33 – Welfare integrativo

Art.34 – Ferie e riposi solidari

TITOLO V - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ECCEDENZA DEL PERSONALE

Art. 35 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro .....
Art. 36 - Tutela della Privacy .....

TITOLO VI MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 37 - Monitoraggio e verifiche.....
Art. 38 – Norme finali.....

Presso il **Comune di Omegna**

L'anno duemilaventi, il giorno 23 del mese di novembre

Presso il palazzo di Città sito in P.zza XXIV Aprile n.18 si sono riunite

Delegazione Trattante di parte datoriale

Presidente: Dr.Daniele Merola

Componente: Ing.Roberto Polo

Componente: Dr. Gian Mario Riva

Delegazione di parte sindacale

CGIL F.P. Sig.ra Federica Monaco

CISL F.P.S. Sig.Alessandro Buzio

UIL F.P.L. Sig.Angelo Gallina

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

1. Alla contrattazione aziendale viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. L.gs 165/2001 e successive modificazioni e dal D. L.gs. 150/2009.
2. Gli accordi aziendali, in attuazione della funzione negoziale di cui sopra, sono stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) e dalle corrispondenti strutture Sindacali Territorialmente competenti firmatarie del CCNL 21 Maggio 2018.

3. I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi:

   a) non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
   b) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
   c) le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL.
   d) non possono trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dalla norma (art. 65 D. L.gs 165/2001, modificato dal D. L.gs 150/2009, disposizioni relative alla ripartizione delle materie tra contratto e legge e art. 40 commi 1 e 3-bis che del D. L.gs n. 165/2001, come novellato dall'articolo 54 del D. L.gs n. 150/2009 sono diretta applicazione);
   e) non possono avere contenuti difformi alle disposizioni normative (art. 3 bis D. L.gs 165/2001 introdotto dal D. L.gs. 150/2009);

4. Nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, il datore di lavoro ha l'obbligo di contrattare secondo correttezza e buona fede. L'obbligo a contrarre sussiste nelle materie che attengono al trattamento economico del personale, riservate alla contrattazione dall'art. 2, comma 3, del D.Lgs.165/2001 così come modificato dal D. L.gs. 150/2009.

5. La procedura per la stipula si articola nei seguenti passaggi fondamentali:

   a) Contrattazione decentrata finalizzata alla definizione a cura della delegazione trattante di un'ipotesi di accordo;
   b) Trasmissione dell'ipotesi di accordo entro 10 giorni al Collegio dei Revisori dei Conti , corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, affinché venga effettuato il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio e verificata la legittimità relativamente al rispetto delle competenze del Contratto Integrativo (art. 40-bis D. L.gs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D. L.gs. 150/2009).
   c) Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
   d) Autorizzazione dell'organo di governo (Giunta Comunale) alla sottoscrizione definitiva del contratto.
   e) Trasmissione telematica del testo contrattuale all'ARAN e 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.L.gs 165/2001 come novellato dall'art. 55 del D.L.gs 150/2009).

TITOLO I

Art. 1 - Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:

Per la parte datoriale:

Dr. Merola Daniele (Presidente)
Dr. Riva Gian Mario (Componente)
Dr. Polo Roberto (Componente)

Per la parte sindacale:

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL del 21 maggio 2018

(CGIL FP) Sig.ra Monaco Federica
(CISL FPS) Sig.Buzio Alessandro
(UIL FPL) Sig.Gallina Angelo

Art.2 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalle legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata, di confronto e di informazione sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 3 - Vigenza e sfera di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente dell'Ente inquadrato nelle categorie A - B - C - D del vigente ordinamento professionale CCNL 31.3.1999, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale. Il presente CCDI ha durata triennale e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula.

2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente CCDI sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.

4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.

5. Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

6. Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 4 - Interpretazione Autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta della parte interessata, inviata alle altre Parti con lettera raccomandata, e/o fax, e/o, posta certificata, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato (art. 3 comma 5 CCNL 21.5.2018).

4. I criteri di autoregolamentazione sono vincolanti per le Parti che li sottoscrivono.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 - Norme di Garanzia per i Servizi Pubblici Essenziali

1. Premesso che rimane tuttora in vigore l'accordo decentrato di cui all'art. 1 della premessa al CCNL 6/7/95, che fissa i contingenti minimi di personale per garantire i servizi essenziali, ovvero quelli risultanti dal seguente elenco:

Stato civile:
Raccoglimento delle registrazioni di nascita e morte. Espletamento delle pratiche amministrative relative al rilascio delle autorizzazioni al trasporto e dei permessi di seppellimento. **(contingente n.1);**

Elettorale:
Attività indispensabili per consentire le attività prescritte dalle scadenze di legge nel periodo compreso tra la data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi e la consegna dei plichi agli uffici competenti. **(contingente n.1);**

Rete stradale:
Interventi urgenti ed indifferibili alla rete stradale **(contingente n.2);**

Servizio di Polizia Municipale:
Interventi inerenti attività richieste dalla autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori, attività antinfortunistica e di pronto intervento, attività della centrale operativa, vigilanza casa municipale, assistenza al servizio inerente la rete stradale in caso di sgombero della neve **(contingente n.2);**

Servizi Culturali
Da assicurare solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione **(contingente n.1);**

Le procedure d'attivazione sono regolamentate come segue:

a) i responsabili degli uffici e dei servizi, in qualità di datori di lavoro, in occasione d'ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
b) i nominativi vengono comunicati agli interessati entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, **entro il giorno successivo**, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
c) durante lo sciopero è fatto divieto ai responsabili degli uffici e dei servizi di assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
d) le rappresentanze sindacali che indicono azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto, dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale;
f) non possono essere contingentate le RSU.

2. Nelle occasioni di sciopero l'Ente si impegna a garantire un'opportuna informazione all'utenza mediante avviso all'Albo Pretorio e/o stampa locale secondo quanto previsto dalla legge n. 146/1990.

3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/90.

Art. 6 - Diritti e libertà sindacali

1. In merito ai diritti e alle libertà sindacali si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

2. Per quanto concerne le assemblee si concorda che:
   a) in caso di assemblea, l'Amministrazione individuerà, di intesa con le OO.SS., i contingenti minimi di persone che non potrà parteciparvi se non in disponibilità/reperibilità;
   b) il personale operante fuori dalla sede presso cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa;
   c) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento dell'orario dell'assemblea oltre il proprio orario di lavoro, non sarà considerato dall'ente.

Art. 7 - Diritti e agibilità sindacali

1. In merito ai diritti e alle agibilità sindacali si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

Art. 8 - Partecipazione dei lavoratori

1. In merito alla partecipazione dei lavoratori si fa riferimento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro 04/12/2017 sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi, nonché delle altre prerogative sindacali.

TITOLO III - LAVORO STRAORDINARIO

Art. 9 - Lavoro Straordinario

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.

2. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 dell'anno successivo.

3. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.

4. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

Art. 10 - Banca delle ore (art.38 bis CCNL 14.09.2000)

1. E' istituita la banca delle ore del Comune di Omegna con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. La banca delle ore di cui all'art.38 bis del CCNL 14.09.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario , debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche organizzative e di servizio.
3. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di 40 ore.

4. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Responsabile le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento.

5. Le ore di lavoro straordinario di cui si richiede il recupero non potranno in alcun modo essere successivamente richieste in pagamento.

6. Non sono permesse prestazioni di lavoro straordinario eccedenti il limite annuo previsto, complessivamente e individualmente.

7. A livello di Ente possono essere realizzati a richiesta delle OO.SS. incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuare l'utilizzazione.

8. Tali incontri dovranno essere convocati, di norma, entro 15 giorni dalla richiesta.

9. Con cadenza trimestrale verrà consegnato ai lavoratori il prospetto relativo alle ore accantonate nella Banca delle ore, di quelle recuperate e di quelle portate in pagamento.

10. Non sono permesse prestazioni di lavoro straordinario eccedenti il limite annuo previsto, complessivamente e individualmente.

Art. 11 - Riduzione dell'orario di lavoro

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo un orario plurisettimanale, ai sensi dell'art.17, comma 4 lettera b) e c) del CCNL del 06/07/1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata una riduzione di orario. Si applica l'art.22 del CCNL 01/04/1999.
2. Alla data di sottoscrizione del presente contratto, il servizio interessato è quello della polizia locale.

Art. 12 - Orario di lavoro flessibile

1. Per quanto riguarda la flessibilità dell'orario di lavoro, si fa riferimento al vigente Regolamento in materia dell'orario di lavoro del Comune di Omegna.

Art. 13 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art.53 CCNL 21.05.18)

1. Per il rapporto di lavoro a tempo parziale, si fa riferimento all'art.53 del CCNL 21.05.18.

2. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari quali:
   a) dipendenti con particolari e motivate esigenze personali;
   b) dipendenti che assistano familiari affetti da gravi patologie;
   c) dipendenti genitori di figli minori

e tenendo conto delle esigenze organizzative, il contingente di cui al comma 2 dell'art.53 del CCNL 21.08.2018 è elevato di un ulteriore 10%

TITOLO IV - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA POLITICA DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Art. 14 - Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate) (art.68 CCNL 21.05.18)

1. Le Parti concordano che:

   a. la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;

   b. le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;

   c. la ripartizione delle risorse finanziare rispettino il principio della corrispettività, pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D L.gs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. L.gs 150/2009;

Art. 15 - Indennità condizioni di lavoro (art.70 bis CCNL 21.05.2018)

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

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

2. **L'indennità per condizione disagiata** è corrisposta esclusivamente al personale che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate.

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali e relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale; è rivolta a remunerare singole situazioni organizzative che variano in modo sostanziale rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso e relative al seguente aspetto:

- Particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati rispetto al normale orario del servizio di appartenenza; non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente;

A titolo esemplificativo i profili professionali che beneficiano di tale indennità sono i seguenti:
- operai e assimilati

Ai fini del riconoscimento della indennità, si individua il valore giornaliero pari ad **€ 1,65**, riconosciuto per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività e liquidato quando viene liquidata la produttività.
L'individuazione del personale avente diritto a tale indennità avverrà con provvedimento dei Dirigenti, previa verifica da parte degli stessi, della sussistenza delle condizioni lavorative disagiate, e delle disponibilità delle risorse all'interno del fondo di produttività, sentito il Segretario Generale. Tale provvedimento sarà trasmesso, da parte di ciascun Dirigente, in copia alle RSU nonché all'ufficio del personale, che provvederà alla relativa liquidazione.

3. l'indennità per **condizione di rischio** è corrisposta esclusivamente al personale che svolge le mansioni riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi ai sensi della legge n.81/08 e s.m.e i. recante attuazione dell'art.1 della legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.e i..
Sulla scorta dell'attuale organizzazione, le figure professionali alle quali spetta tale indennità, a titolo esemplificativo e non esaustivo sono:
   a) operai;
   b) meccanico;
   c) personale che si occupa di effettuare le pulizie negli stabili comunali.

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità, avverrà con provvedimento del Dirigente, Sentito il Segretario Generale. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio personale per l'attribuzione dei compensi, alla RSU.
Ai fini del riconoscimento delle indennità, in relazione al rischio, si individua il valore giornaliero pari ad **€ 1,65** riconosciuto per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività e liquidato quando viene liquidata la produttività.

4. **L'indennità per maneggio valori** è riconosciuta **al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori** di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali.
Al fine della possibile attribuzione dell'indennità di maneggio valori è condizione determinante la nomina di agente contabile.
Si prevede, al fine di individuare puntualmente l'entità economica dell' indennità di maneggio valori, un criterio di misurazione capace di contemperare sia la variabile della frequenza delle operazioni (quante volte il dipendente ha maneggiato valori) sia la variabile del "quantum" complessivamente maneggiato (mensilmente o annualmente).

In ogni caso l'indennità erogata non può essere inferiore a 1 € al giorno.
Non può essere considerato valore l'utilizzo di bancomat o carte di credito.

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

Importo maneggiato	Indennità €/giorno
Fino a € 3.000,00	€ 0.00
Da € 3.000,01 a € 10.000,00	€ 1,00
Da € 10.000,01 a € 20.000,00	€ 1,30
oltre € 20.000,00	€ 1,55

5. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento motivato del Dirigente, sentito il Segretario Comunale. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi.

6. Nel caso di svolgimento in contemporanea nella stessa giornata delle attività così come previste ai commi 2, 3 e 4 è possibile cumulare le relative indennità.

7. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Dirigente.

Art. 16 - Specifiche Responsabilità (art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018)

1. Al personale di categoria C e D non titolare di P.O., è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza e comunque in misura non superiore ad € 3.000,00 per ciascun esercizio.
2. La responsabilità e/o funzione è conferita annualmente con atto formale dal Dirigente/Responsabile del Servizio competente. In tale atto dovranno essere specificate le funzioni e/o responsabilità per le quali viene assegnata l'indennità. In assenza di atto formale di nomina, non sarà presa in considerazione, per la valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità, alcuna assunzione di particolare responsabilità e/o funzione.
3. L'indennità viene determinata attribuendo ai sotto citati elementi dei punteggi che complessivamente raggiungono un valore massimo di 100 punti così suddivisi:
   - peso oggettivo della responsabilità e/o funzioni attribuite
     valore massimo parziale punti 50

   - valenza interna e/o esterna della responsabilità e/o funzioni attribuite
     valore massimo parziale punti 30

   - continuità o episodicità della responsabilità e/o funzioni attribuite
     valore massimo parziale punti 20

   Stabilito il peso oggettivo delle responsabilità e/o funzioni attribuite, il Dirigente del Servizio interessato procederà alla valutazione delle:

   - MODALITA' DI ESERCIZIO DELLA RESPONSABILITA' E/O FUNZIONI
     Valore minimo 50%

Valore massimo 100%

Peso oggettivo della responsabilità e/o funzioni attribuite (valore max 50)

Grado del peso oggettivo della responsabilità e/o funzioni attribuite

Medio	valore 15
Significativo	valore 25
Rilevante	valore 35
Elevato	valore 50

Valenza interna e/o esterna della responsabilità e/o funzioni attribuite (valore max 30)

Grado del valore della responsabilità e/o funzioni attribuite rispetto all'effetto interno e/o esterno

Responsabilità e/o funzioni esclusivamente ad effetto interno	valore 10
Limitate responsabilità e/o funzioni ad effetto esterno	valore 15
Rilevanti responsabilità e/o funzioni ad effetto esterno	valore 22
Elevate responsabilità e/o funzioni ad effetto interno ed esterno	valore 30

Continuità o episodicità della responsabilità e/o funzioni attribuite (valore max 20)

Grado del peso oggettivo della responsabilità e/o funzioni attribuite

Episodico	valore 5
Costante	valore 20

<u>Modalità d'esercizio della responsabilità e/o funzioni attribuite</u>

Livello qualitativo della prestazione resa nell'assolvimento dei compiti inerenti la responsabilità e/o funzioni attribuite

Sufficiente	valore 50%;
Significativo	valore 70%;
Rilevante	valore 90%;
Elevato	valore 100%

L'attribuzione del peso della responsabilità e/o funzioni, dovrà avvenire in sede di conferenza dei Dirigenti in concomitanza alla definizione degli atti di attribuzione. La liquidazione dell'indennità sarà effettuata l'anno successivo in occasione della liquidazione della produttività.
Lo stanziamento complessivo disponibile, per l'anno 2019, viene stabilito in € 800,00 in quanto vi è un solo atto di attribuzione di responsabilità mentre, a decorrere dall'anno 2020, tale budget non potrà essere superiore ad € 9.800,00, pari al 3.34% delle somme a disposizione di parte stabile.
Tale stanziamento, sarà distribuito tra gli aventi diritto in misura proporzionale al punteggio complessivo individuale conseguito, tenendo conto dell'importo massimo attribuibile ai sensi del comma 1).

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità diverse; al dipendente interessato, è attribuita l'indennità di valore economico più elevato. Detta indennità non è cumulabile con l'indennità di cui all'art.70 quinquies comma 2 del CCNL 21.05.18.

Art. 17 - Specifiche responsabilità (art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018)

1. L'indennità di specifiche responsabilità ai sensi dell'art.70 quinquies comma 2, è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, dal Dirigente, e derivante dalle qualifiche di:
   a) ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficio elettorale
2. L'importo è stabilito in € 300,00 annui.

Art. 18 - Indennità di funzione Polizia Locale (art.56 sexies CCNL 21.05.2018)

1. Ai sensi dell'art.56 sexies del CCNL 21.05.18, si intendono le seguenti attività:
   a) Direzione ovvero coordinamento di un ufficio e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
   b) Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore o in qualità di Vice Comandante
   c) Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferire categoria.
2. Il budget da assegnare all'indennità di funzione è compreso in quello definito all'art. 16 del presente CCDI
3. La graduazione e la procedura di attribuzione segue quella stabilità al precedente art.16.

Art. 19 - Indennità di servizio esterno Polizia Locale (art.56 quinquies CCNL 21.05.2018)

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se, in via continuativa, rende la prevalente prestazione giornaliera in servizi esterni ovvero almeno la metà delle ore lavorative giornaliere. Tale indennità viene definita in **€1,00.**

2. L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento del Dirigente/PO del Settore Polizia Locale, sentito il Segretario Comunale. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi ed alla RSU.

3. L'indennità di cui al comma 1) è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento di servizio esterno, viene erogata a consuntivo in occasione della liquidazione della produttività su segnalazione del Dirigente/Po del Settore polizia Locale attestante i giorni per i quali l'indennità deve essere riconosciuta.

Art. 20 – Turno (art.23 del CCNL 21.05.2018)

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21/05/2018 art. 23.

2. Nel Settore della Polizia Locale, per particolari esigenze organizzative dovute alla tipologia del servizio da svolgere, vengono istituiti turni di lavoro.

Art. 21 – Reperibilità (art.24 del CCNL 21.05.2018)

1. In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.18 all'art.24. Essa è remunerata con la somma di €10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di

reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese, assicurando la rotazione tra più soggetti anche volontari.
3. Saranno quantificati ed individuati da Dirigente del Servizio interessato i lavoratori da collocare in reperibilità all'interno del Servizio stesso.
4. L'istituto della reperibilità è attivato, per il Comune di Omegna, al momento della sottoscrizione del presente contratto, per le seguenti aree di pronto intervento:
    a. SERVIZIO DI POLIZIA MUNICIPALE: salvaguardia della pubblica incolumità e transitabilità degli itinerari principali, o che costituiscono via di accesso ai centri abitati che rivestono particolare importanza ai fini della sicurezza nell'ambito della Protezione Civile. Attività di supporto dei servizi tecnici per la sicurezza della viabilità e altri servizi ad essa correlati.
    b. SERVIZIO TECNICO TERRITORIALE: Attività di supporto al servizio di Polizia Municipale ed alla Protezione Civile.

Art. 22 - Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance collettiva

1. Per quanto riguarda i Criteri Generali dei sistemi di valutazione della performance si fa riferimento a Informazione, Confronto e Contrattazione così come previsto dagli articoli 4, 5 e 7 del CCNL 21/05/2018.

Art. 23 - Criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi.

1. Si rimanda alla Deliberazione di Giunta Comunale n.78 del 03/05/2019 ad oggetto."*Approvazione criteri generali per la selezione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni, nonché per il conferimento degli incarichi relativi alla posizioni organizzative e relativa valutazione periodica 2019/2021 e valutazione delle posizioni apicali.*" , nonché alla Deliberazione di Giunta Comunale n.89 del 10/05/2019 ad oggetto:"*Pesatura area delle posizioni organizzative*".

Art. 24 - Retribuzione di risultato per le posizioni organizzative. (art.15 CCNL 21.05.2018)

1. Per quanto riguarda la retribuzione di risultato per le posizioni organizzative si fa riferimento al *Sistema Integrato di Valutazione Permanente dell'Ente e del Personale* approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.121 del 08/10/2012 e nuova scheda di valutazione allegata al presente contratto decentrato.

Art. 25 – La valutazione delle performance individuale

1. Per quanto riguarda la valutazione della performance individuale si fa riferimento a Informazione, Confronto e Contrattazione così come previsto dagli articoli 4, 5 e 7 del CCNL 21/05/2018.
2. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

3. L'Ente è tenuto a misurare e a valutare le performance con riferimento all'intera struttura nel suo complesso, alle Aree o unità operative in cui si articola e ai singoli dipendenti.
4. l'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
5. L'Ente adotta, altresì, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi.
6. Per ogni aspetto inerente la valutazione del personale, si rimanda al sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente e del personale, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.121 del 08/10/2012. Rispetto al Sistema citato, le schede di valutazione da adottare sono quelle allegate al presente contratto che assegnano agli obiettivi di performance un peso prevalente nella valutazione complessiva pari al 55% del valore totale mentre la valutazione dei comportamenti professionali incide per il restante 45%.

Art. 26 – Criteri per la valutazione ai fini dell'erogazione del premio e differenziazione del premio individuale (art.69 del CCNL 21.05.2018)

1. Il premio è ripartito fra i lavoratori in servizio, in ragione dell'apporto di ciascuno al conseguimento dei risultati.
2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione dei compensi correlati al merito ed all'impegno individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori a sei mesi, non partecipa alla produttività fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale, l'erogazione delle risorse di produttività sono corrisposte in misura proporzionale in relazione alla durata del periodo part time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionale al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Ai dipendenti che conseguano 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 29 lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
7. Il budget destinato annualmente alla produttività viene suddiviso per la somma dei punteggi totali ottenuti dai dipendenti dell'Ente. Successivamente viene individuato il valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
8. Su tale valore medio pro capite viene calcolata la maggiorazione da erogare al personale che ha ottenuto le valutazioni più elevate, che viene definita nella misura del 30% del predetto valore medio.
9. La maggiorazione sarà distribuita al 10% del personale che avrà ottenuto le valutazioni più alte, mediante la valorizzazione dei punti a ciascun percipiente attribuiti.
10. Tale valore sarà sottratto alle risorse totali. La risultanza sarà divisa tra tutto il personale avente diritto in base ai commi precedenti in base al nuovo valore punto ottenuto.

Art. 27- Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Le Parti concordano che gli incentivi previsti dalla norme di Legge, sono attribuiti sulla base di quanto previsto dal vigente CCNL e dei criteri e delle modalità stabilite in apposito accordo definito in sede di Contrattazione Decentrata Aziendale e sulla base dei Regolamenti dell'Ente in materia di compensi previsti dalla Legge.

Art. 28- La valutazione ai fini della Progressione Economica (art.16 del CCNL 21.05.2018)

1. A norma dell'art.16 comma 2) del CCNL 21.05.18, la progressione orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo.
2. Esse si realizzano in modo selettivo e vengono riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato e comunque non superiore al 50% dei potenziali aventi diritto.
3. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale dipendente in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente, al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
4. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto, a tal fine, anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

5. I requisiti da possedere per poter accedere alla selezione sono i seguenti:
   a. almeno **n.24 mesi** di permanenza nella posizione economica in godimento. Tale anzianità deve essere maturata all'interno dell'Ente di appartenenza; almeno **n.36 mesi** di permanenza nella posizione economica di godimento per i dipendenti neo assunti o provenienti da altro Ente.
   b. Valutazione positiva nell'ultimo triennio antecedente l'anno in cui viene attivata la progressione;
   c. Non avere sanzioni disciplinari superiori alla censura negli ultimi tre anni.
6. La graduatoria a livello di categoria, sarà stilata in base ai seguenti criteri:
   a. **Punti 65** – risultanze della media della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure.
   b. **Punti 25** – esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 2 punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica di godimento.
   c. **Punti 10** – competenze acquisite e certificate a seguito di percorsi formativi. vengono riconosciuti punti 1 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solo i corsi di formazione della durata superiore a 4 ore, sino ad un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, D.lgs n.81/2008, anticorruzione e trasparenza ecc.).

Tale graduatoria sarà stilata in sede di Conferenza di Dirigenti.

7. Si stabilisce che, per l'anno 2020, primo anno di applicazione di questo istituto, al fine della determinazione del 50% del personale destinato a progredire di un livello orizzontale, si procede come segue:
    a. si riconosce una progressione al personale di categoria B nella misura dell'85% degli aventi diritto;
    b. si riconosce una progressione al personale di categoria C nella misura del 40% degli aventi diritto;
    c. si riconosce una progressione al personale di categoria D nella misura del 30 % degli aventi diritto

    il tutto calibrato in modo da non far progredire più del 50% degli aventi diritto.
8. Dal 2021, si stabilisce la progressione per il 50% degli aventi diritto relativamente a ciascuna categoria B, C e D secondo i criteri sopra richiamati e nel limite delle risorse disponibili.

Art. 29 -Servizio Mensa/Buoni Pasto

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del CCNL 14/09/2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 2005, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket da consumare presso esercizi convenzionati.
2. Ai sensi dell'art.13 del CCNL 9 maggio 2006, le figure individuate per l'utilizzo del buono pasto *entro 1 ora precedente o successiva al servizio prestato* che comunque non potrà avere durata inferiore a 7 ore, sono quelle degli agenti di polizia municipale e del personale operante in *biblioteca.*

Art. 30 - Telelavoro.

1. L' Ente, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, può definire progetti di telelavoro con le modalità stabilite dall'art. 3 DPR 8/3/99 n. 70.

Art. 31 - Criteri relativi alla Formazione

1. E' destinata annualmente una quota economica alla formazione del personale, da definire in riferimento alla normativa nazionale.

2 La formazione dovrà nel tempo riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata una programmazione suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:

- a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;

3. E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie formative purché essa abbia sempre come esito finale un documento che attesti la frequenza al percorso formativo, e, ove concordato, anche una valutazione dell'apprendimento attraverso il superamento di una prova finale.

4.L'individuazione delle competenze alle quali riferire sia la formazione delle professionalità sia la valutazione delle prestazioni è una responsabilità di tipo dirigenziale, essendo infatti compito dell'Ente identificare quelle che sono le competenze chiave, in termini di conoscenze e capacità, coerenti con i valori e gli obiettivi di sviluppo previsti nel programma politico.

Art. 32 - Fondo di assistenza e previdenza della Polizia Locale.

1. Per tutto il personale appartenente al corpo di Polizia Locale potrà essere definito un apposito Regolamento circa l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 56 quater CCNL 21/05/2018) eventualmente a tal fine stanziati.

Art.33 – Welfare integrativo

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo, compatibilmente con le risorse disponibili e nei limiti delle disponibilità già stanziate, può istituire forme di welfare integrativo previste dall'art. 72, commi 1 e 2 del CCNL 21.05.2018.
2. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità d'impiego.

Art.34 – Ferie e riposi solidari

1. Per l'applicazione di tale istituto si rimanda all'art.30 del CCNL 21.05.18

TITOLO V - PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL 'AMBIENTE DI LAVORO

Art. 35 - Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro

1. L'Amministrazione applica quanto previsto dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 recante Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in base alle indicazioni del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, che l'Amministrazione si impegna a comunicare ai dipendenti.

2. L'Amministrazione provvede ad organizzare, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dell'Ente, le attività formative in materia di salute e sicurezza.

3. In accordo e con la collaborazione del RLS e R.S.U, vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione dei problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti.

4. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 36 - Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le 00.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/96 successive modificazioni e il regolamento Ue 679/2016.

TITOLO VI - MONITORAGGIO E VERIFICHE

Art. 37 - Monitoraggio e verifiche

1. Allo scopo di una costante verifica dell'applicazione del contratto e del raggiungimento dei risultati previsti, le Parti che hanno sottoscritto il presente CCDI si incontreranno annualmente, entro il 30 settembre, su richiesta di una delle parti.

Art. 38 - Norme finali

Il presente Contratto Integrativo sostituisce i precedenti contratti decentrati.

Copia del presente CCDI verrà pubblicato sul sito intranet dell'Ente.

SOTTOSCRIZIONE:

Luogo: Omegna,lì Data:23/11/2020

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA: FIRMA

1. Presidente Dr.Daniele Merola _____
2. Componente Ing.Roberto Polo _____
3. Componente Dr.Gian Mario Riva _____

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

NOME E COGNOME SIGLA FIRMA

Sig.ra Federica Monaco C.G.I.L. - FP

Sig.Alessandro Buzio C.I.S.L. -FP

Sig.Angelo Gallina U.I.L. - FPL

In sede di firma di preintesa la FP CGIL e la CISL FP hanno voluto inserire quanto segue:

"FP CGIL CISL FP chiedono che per l'anno 2021 venga considerata l'indennità condizioni di lavoro per esposizione al rischio del personale che lavora in presenza e a contatto con il pubblico, indennità di cui si è trattato anche nel corso della trattativa a ottobre 2020."

P.FP CGIL

P.CISL FP

Comune di OMEGNA

AREA/SETTORE
POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO	2019

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

GESTIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI DA PIANO DELLE PERFORMANCE (55%)	PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVA		
	Grado di raggiungimento	0,00%	

COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (45%)	PESO	1	2	3	4	5	6	7
Relazione e integrazione	9							
Innovatività	7							
Gestione risorse economiche	9							
Orientamento alla qualità dei servizi	7							
Gestione Risorse umane	7							
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	6							
Totale comportamenti organiz.	45	0	0	0	0	0	0	0

0

ESITO VALUTAZIONE OBIETTIVI	0,00%	ESITO COMPLESSIVO:	0,00%
ESITO VALUTAZIONE COMPORTAMENTI	0,00%		

Firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione

Comune di OMEGNA

AREA/SETTORE
POSIZIONE ORGANIZZATIVA

ANNO	2019

Osservazioni del valutatore sulle prestazioni

Il valutatore deve compilare questo campo se la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti si attesta tra 1 e 4, integrando con specifiche osservazioni sui risultati non raggiunti

Osservazioni del valutato

Il valutato indichi le eventuali variabili che hanno impedito il raggiungimento del risultato o che hanno influito sul comportamento

Complessità delle procedure interne:	|__|	Insufficienza risorse tecnologiche	|__|
Ostacoli normativi	|__|	Insufficienza risorse materiali	|__|
Difficoltà logistiche	|__|	Mancanza di specifiche risorse umane	|__|
Errata allocazione risorse umane	|__|	Inadeguata formazione del personale	|__|
Scarsa motivazione del personale	|__|	Inadeguata programmazione	|__|
Flussi comunicativi critici	|__|	Presenza di criticità nei processi	|__|
Instabilità organizzaztiva	|__|		|__|

Altro.....

Firma compilatore:

Firma interessato:

Data compilazione

COMUNE DI OMEGNA

AREA		ANNO
SERVIZIO		**XXXXX**
Profilo Professionale B	**Esecutore Collaboratore Ammi.vo**	

Obiettivi assegnati		**% partecipazione**	**% risultato raggiunto**
descrizione (processo performante/obiettivo strategico)	*tipologia*		

						Comportamento atteso		
Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance	**Peso attribuito al comportamento**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	**18**							
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	**17**							
Costanza dell' impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	**20**							
Totale	***55***	***punteggio A)***			**0**			

						Comportamento atteso		
Comportamenti professionali	**Peso attribuito al comportamento**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Relazione e integrazione	**9**							
Innovatività	**7**							
Gestione risorse economiche e/o strumentali	**5**							
Orientamento alla qualità dei servizi	**8**							
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza	**10**							
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	**6**							
Totale comportamenti professionali	***45***	***punteggio B)***			**0**			
		TOTALE			**0,00%**			
		comportamento			***migliorabile***			

Osservazioni del valutatore sui risultati:
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi performanti e sui comportamenti ordinari è inferiore a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

Firma compilatore: Firma interessato: Data compilazione

COMUNE DI OMEGNA

AREA		ANNO
SERVIZIO FINANZIARIO		**XXXX**
Categoria D		
Profilo Professionale	**Istruttore Amministrativo o Direttivo**	

Obiettivi assegnati		**% partecipazione**	**% risultato raggiunto**
descrizione (processo performante/obiettivo strategico)	*tipologia*		

						Comportamento atteso		
Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance	**Peso attribuito al comportamento**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	**22**							
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	**17**							
Costanza dell' impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	**16**							
Totale	***55***	***punteggio A)***			**0**			

						Comportamento atteso		
Comportamenti professionali	**Peso attribuito al comportamento**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Relazione e integrazione	**8**							
Innovatività	**7**							
Gestione risorse economiche e/o strumentali	**6**							
Orientamento alla qualità dei servizi	**9**							
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza	**9**							
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	**6**							
Totale comportamenti professionali	***45***	***punteggio B)***			**0**			
		TOTALE			**0,00%**			
		comportamento			***migliorabile***			

Osservazioni del valutatore sui risultati:

NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi performanti e sui comportamenti ordinari è inferiore a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

Firma compilatore: Firma interessato: Data compilazione

COMUNE DI xxxxxxxxxxxxxxxxxx

AREA	
SERVIZIO	
DIPENDENTE	
Categoria	
Profilo Professionale	**Operaio**

ANNO
XXXX

Obiettivi assegnati		**% partecipazione**	**% risultato raggiunto**
descrizione (processo performante/obiettivo strategico)	*tipologia*		

						Comportamento atteso		
Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance	**Peso attribuito al comportamento**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	**12**							
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	**17**							
Costanza dell' impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	**26**							
Totale	***55***	***punteggio A)***			**0**			

						Comportamento atteso		
Comportamenti professionali	**Peso attribuito al comportamento**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Relazione e integrazione	**8**							
Innovatività	**5**							
Gestione risorse economiche e/o strumentali	**7**							
Orientamento alla qualità dei servizi	**10**							
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza	**10**							
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	**5**							
Totale comportamenti professionali	***45***	***punteggio B)***			**0**			
		TOTALE			**0,00%**			
		comportamento			***migliorabile***			

Osservazioni del valutatore sui risultati:
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi performanti e sui comportamenti ordinari è inferiore a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

Firma compilatore: Firma interessato: Data compilazione

COMUNE DI OMEGNA

AREA		ANNO
SERVIZIO	**CORPO POLIZIA LOCALE**	**XXXX**
DIPENDENTE		
Categoria		
Profilo Professionale	**AGENTE**	

Obiettivi assegnati		**% partecipazione**	**% risultato raggiunto**
descrizione (processo performante/obiettivo strategico)	*tipologia*		

						Comportamento atteso		
Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance	**Peso attribuito al comportamento**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione	**17**							
Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti	**21**							
Costanza dell' impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro	**17**							
Totale	***55***	***punteggio A)***			**0**			

						Comportamento atteso		
Comportamenti professionali	**Peso attribuito al comportamento**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
Relazione e integrazione	**8**							
Innovatività	**5**							
Gestione risorse economiche e/o strumentali	**7**							
Orientamento alla qualità dei servizi	**8**							
Rapporti con l'unità operativa di appartenenza	**9**							
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	**8**							
Totale comportamenti professionali	***45***	***punteggio B)***			**0**			
		TOTALE			**0,00%**			
		comportamento			***migliorabile***			

Osservazioni del valutatore sui risultati:
NB: da compilare a cura del valutatore se la valutazione sugli obiettivi performanti e sui comportamenti ordinari è inferiore a 5, integrando con specifiche osservazioni sulle prestazioni non adeguate

Firma compilatore: Firma interessato: Data compilazione

TABELLA 1

FONDO RISORSE DECENTRATE PER DIPENDENTI ANNO 2019

art.67 comma 2
PARTE STABILE

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART.67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	€	315.465,20	347.385,2-31920
Risorse stabili soggette al limite CCNL 2016/2018 - art.67 comma 2			
Retribuzioni individuali di anzianità - art.67 comma 2 lettera C) anno 2017	€	579,67	
Retribuzioni individuali di anzianità - art.67 comma 2 lettera C) anno 2018	€	2.810,47	
Risorse art.2 comma 3 del D.lgs 165/2001 - art.67 comma 2 lettera d)			
Trattamento accessorio personale trasferito - art.67 comma 2 lettera e)			
Importo per minori oneri riduzione personale dirigenziale - art.67 comma 2 lettera f) solo regioni			
Incremento per riduzioni stabili del fondo dello straordinario - art.67 comma 2 lettera g)			
Incremento delle dotazioni organiche art.67 comma 2 lettera h)			
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART.23 COMMA 2	€	318.855,34	
Risorse stabili escluse dal limite CCNL 2016/2018 art.67 comma 2			
Incremento art.67 comma 2 lettera a) - €83,20 a dipendente al 31/12/2015 - dichiarazione congiunta n.5	€	6.408,71	
Differenziali progressioni economiche orizzontali art.67 comma 2 lettera b) - dichiarazione congiunta 5	€	6.022,38	6022,38 (da anno 2019)
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART.23 COMMA 2	€	12.431,09	
TOTALE RISORSE STABILI		331.286,43 €	

art.67 comma 3
PARTE VARIABILE

Risorse variabili soggette al limite		
Sponsorizzazioni nuove conv.ni acc.collaborazione ecc. art.43 L449/1997 art.67 co.3 lett.a) se attività ordinariamente rese		
Risparmi da piani di razionalizzazione art.67 comma 3 lettera b)		
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) ICI		
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) incentivi funzioni tecniche (2016/2017)		
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) avvocatura interna		
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) art.53 comma 7 del D.lgs 165/2001		
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c)		
Frazioni di ria anno precedente art.67 comma 3 lettera d)		
messi notificatori art.67 comma 3 lettera f)		
Risorse personale addetto alle case da gioco - art.67 comma 3 lettera G)		
1,2% monte salari dell'anno 1997 - art.67 comma 3 lettera h)		
Obiettivi del piano delle performance- art.67 comma 3 lettera K)		
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART.23 COMMA 2	€	-

Risorse variabili NON soggette al limite		
Economie fondo anno precedente - articolo 68 comma 1 - solo provenienti da parte stabile (art.67 comma 1 e comma 2)		
Economie fondo straordinario confluite - art.67 comma 3 lettera E)	€	23.893,50
Sponsor.ninuove conv.ni acc.collaborazione ecc. art.43 l 449/1997- art.67 c.3 lettera A) - attività non ordinariamente rese		

Risparmi da piani di razionalizzazione art.67 comma 3 lettera B) - Corte dei Conti sez.Autonoimie n.34/2016		
Specifiche disposizioni di legge- art.67 comma 3 lettera C) Progettazioni interne D.lgs 163/2006		
Specifiche disposizioni di legge- art.67 comma 3 lettera C) Avvocatura interna		
Specifiche disposizioni di legge- art.67 comma 3 lettera C) Incentivi per funzioni tecniche D.lgs 50/2016 (dal 2018)	€	917,47
Specifiche disposizioni di legge- art.67 comma 3 lettera C) - Art.53 comma 7 del D.lgs 165/2001		
Specifiche disposizioni di legge- art.67 comma 3 lettera C) ISTAT	€	1.166,92
Specifiche disposizioni di legge- art.67 comma 3 lettera C) ENTRATE	€	5.831,41
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART.23 COMMA 2	€	**31.809,30**

TOTALE RISORSE VARIABILI	€	31.809,30
TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	€	**318.855,34**
TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	€	**44.240,39**
TOTALE COMPLESSIVO FONDO	€	363.095,73

DECURTAZIONI

	ANNO 2019		*ANNO 2016*	
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	€	363.095,73	€	374.645,95
DI CUI : TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	€	318.855,34	€	347.391,51
DI CUI : TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	€	44.240,39	€	27.254,44
DECURTAZIONI				
DECURTAZIONE CONSOLIDA - SECONDA PARTE ART.9 COMMA 2 BIS D.L.78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	-€	30.047,78	-€	30.047,78
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART.4 DEL D.L. 16/2014)				
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ARTICOLO 40 COMMA 3 QUINQUIES DEL D.LGS 165/2001)				
ALTRE DECURTAZIONI				
TOTALE DECURTAZIONI	-€	30.047,78	-€	30.047,78
TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	€	**333.047,95**	€	**344.598,17**
EVENTUALE DECURTAZIONE FONDO PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 - ART.23 COMMA 2 - D.LGS 75/12	-€	**7.012,66**	(vedi tab verifica finale)	
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	€	**326.035,29**		

fondo straordinari anno 2019 **€ 65.200,00**

Nel totale al netto delle decurtazioni 2016 comprensivo di po, 2019 no e vengono aggiunte in tabella verifica finale

TABELLA 2

VERIFICA FINALE

Tabella per la verifica del limite al trattamento accessorio - Art.23 comma 2 del D.lgs 75/2017

	anno 2019	anno 2016	
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI al netto delle decurtazioni(x il 2019 tolte po)	333.047,95 €	344.598,17 €	2016 comprensivo di po
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI	51.305,81 €	51.591,69 €	
INCREMENTO O DIMINUZIONE DEL LIMITE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI	- €	- €	
TOTALE	384.353,76 €	396.189,86 €	
Voci escluse dal fondo dei dipendenti per la verifica del limite	44.240,39 €	27.254,44 €	
Voci escluse dal fondo dei dirigenti per la verifica del limite	- €	**285,88 €**	
TOTALE VOCI ESCLUSE	44.240,39 €	27.540,32 €	
totale sommatoria fondi dipendenti-dirigenti per verifica limite	**340.113,37 €**	**368.649,54 €**	
Retribuzione di posizione e di risultato delle Po imputate a bilancio	31.920,00 €		
Maggiorazione della retribuzione del Segretario Comunale	11.523,33 €	12.236,36 €	
Risultato segretario	7.563,99 €	6.272,06 €	
Assegno ad personam dei dipendenti incaricati ex art.110 E ART.90 del tuel	4.550,00 €	1.500,07 €	
innalzamento del limite per accessorio del personale stabilizzato	- €	- €	
Fondo straordinario (e altre voci...)	65.200,00 €	65.200,00 €	
Assoggettare a verifica art.23 comma 2 del D.lgs 75/2017	460.870,69 €	453.858,03 €	
DECURTAZIONI DA OPERARE	-€ 7.012,66		

UTILIZZO FONDO 2019	
Totale utilizzo fondo progressioni	**126.365,13**
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	33.407,24
ALTRI UTILIZZI (primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999(area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale))	882,11
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	**160.654,48**
Indennità di turno	15.622,04
Indennità condizione lavoro (Rischio)	2.590,50
Indennità condizione lavoro (Maneggio valori) presuntivo	2.000,00
Indennità condizione lavoro (Disagio)	2.590,50
Reperibilità	723,06
Indennità servizio esterno di polizia locale (presuntivo)	1.853,00
Specifiche responsabilità art.68, c.2 lettera e) e art.70 quinquies c.2 CCNL 21.05.2018	1.342,50
Specifiche responsabilità art.68, c.2 lettera e) e art.70 quinquies c.1 CCNL 21.05.2018	800,00
Produttività collettiva	129.943,41
Compensi incentivanti "entrate"	5.831,41
Compensi Istat	1.166,92
Incentivi funzioni tecniche	917,47
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	**165.380,81**
TOTALE UTILIZZO FONDO	**326.035,29**
UTILIZZO FONDO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE	**31.920,00**

TABELLA 1

FONDO RISORSE DECENTRATE PER DIPENDENTI ANNO 2020

art.67 comma 2
PARTE STABILE

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART.67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	€	315.465,20	347.385,2-31920
Risorse stabili soggette al limite CCNL 2016/2018 - art.67 comma 2			
Retribuzioni individuali di anzianità - art.67 comma 2 lettera C) anno 2017	€	579,67	
Retribuzioni individuali di anzianità - art.67 comma 2 lettera C) anno 2018	€	2.810,47	
Retribuzioni individuali di anzianità - art.67 comma 2 lettera C) anno 2019		4.144,27 €	
Risorse art.2 comma 3 del D.lgs 165/2001 - art.67 comma 2 lettera d)			
Trattamento accessorio personale trasferito - art.67 comma 2 lettera e)			
Importo per minori oneri riduzione personale dirigenziale - art.67 comma 2 lettera f) solo regioni			
Incremento per riduzioni stabili del fondo dello straordinario - art.67 comma 2 lettera g)			
Incremento delle dotazioni organiche art.67 comma 2 lettera h)			
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART.23 COMMA 2	€	322.999,61	
Risorse stabili escluse dal limite CCNL 2016/2018 art.67 comma 2			
Incremento art.67 comma 2 lettera a) - €83,20 a dipendente al 31/12/2015 - dichiarazione congiunta n.5	€	6.408,71	
Differenziali progressioni economiche orizzontali art.67 comma 2 lettera b) - dichiarazione congiunta 5	€	6.022,38	6022,38 (da anno 2019)
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART.23 COMMA 2	€	12.431,09	
TOTALE RISORSE STABILI		335.430,70 €	

art.67 comma 3
PARTE VARIABILE

Risorse variabili soggette al limite		
Sponsorizzazioni nuove conv.ni acc.collaborazione ecc. art.43 L449/1997 art.67 co.3 lett.a) se attività ordinariamente rese		
Risparmi da piani di razionalizzazione art.67 comma 3 lettera b)		
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) ICI		
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) incentivi funzioni tecniche (2016/2017)		
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) avvocatura interna		
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c) art.53 comma 7 del D.lgs 165/2001		
Specifiche disposizioni di legge art.67 comma 3 lettera c)		
Frazioni di ria anno precedente art.67 comma 3 lettera d)		
messi notificatori art.67 comma 3 lettera f)		
Risorse personale addetto alle case da gioco - art.67 comma 3 lettera G)		
1,2% monte salari dell'anno 1997 - art.67 comma 3 lettera h)		
Obiettivi del piano delle performance- art.67 comma 3 lettera K)		
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART.23 COMMA 2	€	-

Risorse variabili NON soggette al limite		
Economie fondo anno precedente - articolo 68 comma 1 - solo provenienti da parte stabile (art.67 comma 1 e comma 2)		
Economie fondo straordinario confluite - art.67 comma 3 lettera E)	€	24.147,39

Sponsor.ninuove conv.ni acc.collaborazione ecc. art.43 l 449/1997- art.67 c.3 lettera A) - attività non ordinariamente rese		
Risparmi da piani di razionalizzazione art.67 comma 3 lettera B) - Corte dei Conti sez.Autonoimie n.34/2016		
Specifiche disposizioni di legge- art.67 comma 3 lettera C) Progettazioni interne D.lgs 163/2006		
Specifiche disposizioni di legge- art.67 comma 3 lettera C) Avvocatura interna		
Specifiche disposizioni di legge- art.67 comma 3 lettera C) Incentivi per funzioni tecniche D.lgs 50/2016 (dal 2018)		
Specifiche disposizioni di legge- art.67 comma 3 lettera C) - Art.53 comma 7 del D.lgs 165/2001		
Specifiche disposizioni di legge- art.67 comma 3 lettera C) ISTAT		
Specifiche disposizioni di legge- art.67 comma 3 lettera C) ENTRATE		
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART.23 COMMA 2	€	24.147,39

TOTALE RISORSE VARIABILI	€	24.147,39
TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	€	**322.999,61**
TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	€	**36.578,48**
TOTALE COMPLESSIVO FONDO	€	359.578,09

DECURTAZIONI

	ANNO 2020		*ANNO 2016*	
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	€	359.578,09	€	374.645,95
DI CUI : TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	€	322.999,61	€	347.391,51
DI CUI : TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	€	36.578,48	€	27.254,44
DECURTAZIONI				
DECURTAZIONE CONSOLIDA - SECONDA PARTE ART.9 COMMA 2 BIS D.L.78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	-€	30.047,78	-€	30.047,78
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART.4 DEL D.L. 16/2014)				
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ARTICOLO 40 COMMA 3 QUINQUIES DEL D.LGS 165/2001)				
ALTRE DECURTAZIONI				
TOTALE DECURTAZIONI	-€	30.047,78	-€	30.047,78
TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	**€**	**329.530,31**	**€**	**344.598,17**
EVENTUALE DECURTAZIONE FONDO PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 - ART.23 COMMA 2 - D.LGS 75/12	-€	**10.585,29**	(vedi tab verifica finale)	
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	**€**	**318.945,02**		

fondo straordinari anno 2020 **€ 65.200,00**

Nel totale al netto delle decurtazioni 2016 comprensivo di po, 2019 no e vengono aggiunte in tabella verifica finale

TABELLA 2

VERIFICA FINALE

Tabella per la verifica del limite al trattamento accessorio - Art.23 comma 2 del D.lgs 75/2017

	anno 2020	anno 2016	
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI al netto delle decurtazioni(x il 2020 tolte po)	329.530,31 €	344.598,17 €	2016 comprensivo di po
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI	51.305,81 €	51.591,69 €	
INCREMENTO O DIMINUZIONE DEL LIMITE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI	- €	- €	
TOTALE	380.836,12 €	396.189,86 €	
Voci escluse dal fondo dei dipendenti per la verifica del limite	36.578,48 €	27.254,44 €	
Voci escluse dal fondo dei dirigenti per la verifica del limite	- €	**285,88 €**	
TOTALE VOCI ESCLUSE	36.578,48 €	27.540,32 €	
totale sommatoria fondi dipendenti-dirigenti per verifica limite	**344.257,64 €**	**368.649,54 €**	
Retribuzione di posizione e di risultato delle Po imputate a bilancio	31.920,00 €		diff sottraggo 7528
Maggiorazione della retribuzione del Segretario Comunale	11.523,33 €	12.236,36 €	aggiungo 713
Risultato segretario	6.992,35 €	6.272,06 €	0
Assegno ad personam dei dipendenti incaricati ex art.110 E ART.90 del tuel	4.550,00 €	1.500,07 €	3050
innalzamento del limite per accessorio del personale stabilizzato	- €	- €	
Fondo straordinario (e altre voci...)	65.200,00 €	65.200,00 €	
Assoggettare a verifica art.23 comma 2 del D.lgs 75/2017	464.443,32 €	453.858,03 €	
DECURTAZIONI DA OPERARE	-€ 10.585,29		

UTILIZZO FONDO 2020 (i dati sono presuntivi in quanto non tutte le poste sono ancora state liquidate)	
Totale utilizzo fondo progressioni	**112.880.29**
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	31.443,11
Progressioni orizzontali	29.500,00
ALTRI UTILIZZI (primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999(area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale))	882,11
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	**174.705,51**
Indennità di turno	13.704,24
Indennità condizione lavoro (Rischio)	2.590,50
Indennità condizione lavoro (Maneggio valori) presuntivo	2.000,00
Indennità condizione lavoro (Disagio)	2.590,50
Reperibilità	684,76
Indennità servizio esterno di polizia locale (presuntivo)	1.853,00
Specifiche responsabilità art.68, c.2 lettera e) e art.70 quinquies c.2 CCNL 21.05.2018	1.342,50
Specifiche responsabilità art.68, c.2 lettera e) e art.70 quinquies c.1 CCNL 21.05.2018	5.800,00
Produttività collettiva	113.674,01
Compensi incentivanti "entrate"	Risorse non ancora quantificate
Compensi Istat	Risorse non ancora quantificate
Incentivi funzioni tecniche	Risorse non ancora quantificate
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	**144.239,51**
TOTALE UTILIZZO FONDO	**318.945,02**
UTILIZZO FONDO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE	**31.920,00**

Città di Omegna

Provincia del Verbano Cusio Ossola

P.zza XXIV Aprile, 18 – 28887 Omegna (VB) – ☎ 0323.868411 - Fax 0323.643569 – c.f. 00422730036
www.comune.omegna.vb.it

Omegna, lì 19 ottobre 2020

Dichiarazione a latere alla preintesa del Contratto Decentrato Integrativo del Comune di Omegna Anno 2019/2020/2021.

Con la presente, vista la linea di indirizzo espressa dalla Giunta Comunale con deliberazione n.159 del 16/10/2020, alla delegazione di parte datoriale, quest'ultima si impegna, a decorrere dal 01/01/2021 ad aumentare il buono pasto di € 2,00 portandolo ad un totale di € 8,00.

Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale
(Dr. Daniele MEROLA)

UIL FPL

CISL FP

FP CGIL