

COMUNE DI BELLINO

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2018

Tra:

la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di BELLINO, composta dal Segretario comunale Paolo Flesia Caporgno, nelle funzioni di responsabile servizio personale unitamente al sig. Sindaco Munari Mario, datore di lavoro

E

la Delegazione trattante di parte sindacale

Per le R.S.U.:

Sig. ra Laura Brun

per la struttura territoriale C.I.S.L.
Sig.r Ivan NANE'

Previa convocazione incontro con nota prot. 2503 del 12.11.2018 a CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI, F.I.A.D.E.L. CUNEO, CISAL, R.S.U., , si definisce il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali

Previa convocazione per la sottoscrizione disposta con nota prot. 2792 del 19.12.2018

Le parti

dato atto dei vincoli previsti dall'art. 7 del CCNL del 21/5/2018, laddove in particolare si prevede che i contratti decentrati integrativi non possono porsi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti, risultando nulle ed inapplicabili le clausole difformi;

dato atto inoltre che, ai fini di stabilire corrette relazioni sindacali, si impegnano ad applicare gli istituti previsti dal titolo II del CCNL del 21/5/2018;

Rilevata la necessità di definire la destinazione delle somme relative al costituito fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività secondo le modalità previste dall'art.68 CCNL del 21/5/2018

Fondo costituito con determinazione n. 125 in data 29.12.2018 e con parere del Revisore dei Conti in data 13.12.2018 prot. 2751 per quanto concerne la costituzione e l'utilizzo)

stipulano i seguenti istituti di contrattazione integrativa:



ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto, si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato.

ART. 2 - TEMPI E PROCEDURE PER LA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO - CLAUSOLA DI VERIFICA

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto, salvo diversa indicazione, decorrono dal 1/1/2018 e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo, mantenendo comunque in vigore, fino a nuovo accordo, il contratto collettivo decentrato integrativo vigente.
3. Ogni sei mesi deve essere verificata l'attuazione del presente integrativo. A tal fine la RSU presso l'ente disporrà per quanto di competenza una ricognizione della verifica, anche informalmente, in collaborazione con la delegazione di parte pubblica.

ART. 3 - COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' E PER LE PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO

Il fondo per l'anno 2018 è stato determinato, applicando i criteri dettati dall'art.67 CCNL del 21 Maggio 2018, come da allegato. Sono espressamente indicate le voci di parte stabile, nonché le risorse aggiuntive introdotte dall'Amministrazione, nonché le economie esercizi precedenti.

ART. 4 - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE STABILI

In conformità al disposto dell'art.67 CCNL 21/5/2018, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate delle voci di destinazione come da allegato, per:

Fondo per progressione economiche ai sensi dell'art.16 c.4 CCNL 21/5/2018
Indennità di comparto ai sensi dell'art.33 CCNL del 22/1/2004

ART.5 - UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA': RISORSE DISPONIBILI ed UTILIZZI

Le risorse disponibili in parte variabile, derivanti sia dal residuo di parte consolidata, sia dalle somme facoltative introdotte dall'Amministrazione, sia dalle economie esercizi precedenti, sono individuate ed utilizzate come segue:

a) Art.68 c.2 lett.b) CCNL 21 maggio 2018 (performance individuale)/art. 68 c. 2 lettera a CCNL 21 maggio 2018 (performance organizzativa)

ammontare: quanto residua dall'utilizzo per tutti gli altri istituti stabilendo un accantonamento per utilizzi futuri per quanto indicato nel prospetto.



Destinazione per i progetti finalizzati/obiettivi già approvati.

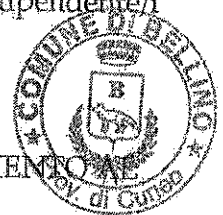
Il premio sarà corrisposto utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale di cui al sistema di misurazione adottato dall'Ente, nelle more dell'applicazione dalla prossima annualità decentrata della "differenziazione del premio individuale" di cui all'art. 69 del contratto 21.5.2018. Si dà atto peraltro che l'attuale configurazione delle premialità è particolarmente differenziante tra soggetto e soggetto ed è esclusa qualunque erogazione "a pioggia" o comunque non selettiva: tutto ciò in linea teorica, disponendo di un solo dipendente non PO. Per l'annualità 2018 non si reputa possibile l'applicazione dell'istituto dell'art. 69, stante la previsione di "preventiva" individuazione della limitata quota massima di personale valutato cui può essere attribuita la maggiorazione stessa.

In merito alla performance si rappresenta inoltre quanto segue:

1. Le risorse per performance individuale e organizzativa sono destinate a finanziare il raggiungimento degli specifici obiettivi stabiliti dall'Amministrazione comunale. L'entità precisa di tali risorse è strettamente correlata al valore complessivo dei singoli obiettivi inseriti nel Piano della performance
2. Gli obiettivi devono essere realizzati secondo le modalità e le proposte dei Responsabili di Servizi sulla base delle indicazioni date dalla Giunta Comunale. Essi sono stati approvati dalla Giunta Comunale;
3. Gli strumenti incentivanti la produttività di cui al presente articolo devono, di norma, determinare un effettivo incremento della produttività ed un miglioramento quali-quantitativo dei servizi;
4. Gli obiettivi devono essere oggetto di monitoraggio e il suo risultato finale deve essere valutato dai Responsabili di Servizio e certificato dall'Organismo di Valutazione;
5. Qualora un obiettivo non sia stato ultimato entro il lasso di tempo programmato per la sua realizzazione - fatto salvo il rispetto di tutte le altre condizioni necessarie all'erogazione dei compensi incentivanti ad esso collegati - verrà liquidata ai partecipanti, su valutazione del Organismo di Valutazione, solo la somma relativa alla percentuale di progetto realizzata, con l'onere, per i dipendenti partecipanti, di portare, comunque, a compimento l'obiettivo.
6. I tempi relativi alle verifiche sullo stato di realizzazione degli obiettivi, alla realizzazione finale ed alle valutazioni dell'Organismo di Valutazione, saranno indicati nella relazione illustrativa di ogni singolo obiettivo, a cura del dipendente/i interessati e relativi responsabili di servizio.

ART. 6 - TRATTAZIONE SPECIFICA DEI VARI ARGOMENTI CON RIFERIMENTO AL
NUOVO CONTRATTO FUNZIONI LOCALI SOTTOSCRITTO IL 21.5.2018.

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo: DESTINAZIONE



PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE. SI RINVIA AL PROSSIMO ESERCIZIO FINANZIARIO LA FISSAZIONE DEI CRITERI SELETTIVI PER L'APPLICAZIONE DELL'ARTICOLO 69 ULTERIORI RISPETTO A QUELLI GIÀ IN ESSERE, PER CUI PER L'ANNO CORRENTE VERRÀ UTILIZZATO L'ATTUALE SISTEMA DI PERFORMANCE; L'ATTUALE SISTEMA PERALTRO PREVEDE ANCHE L'INTERVENTO DEL PROCESSO VALUTATIVO DELL'UTENZA, SECONDO QUANTO STABILITO DALL'ENTE;

- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance: vedasi sopra; si richiama per quanto di competenza l'assetto integrativo delle valutazioni;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche: si dispone l'adeguamento al nuovo contratto (articolo 16) che al comma 3 dispone che 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 eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi; verranno pertanto elaborate schede che saranno costituite dal risultato della valutazione della performance individuale del triennio precedente, e che tengano conto dell'esperienza maturata e delle competenze acquisite e certificate:
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione: al momento non rileva;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno: non rileva
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1: SI RICHIAMA QUANTO SOPRA STABILITO
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva: per quanto riguarda l'incentivo funzioni tecniche, si è già provveduto a regolamentare l'istituto. Si prevede una revisione del regolamento in adeguamento ai più recenti schemi;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo: si rinvia alla prossima sessione negoziale;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1: non presente;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) (nel caso di questo Comune: incentivi funzioni tecniche) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa: si stabilisce che l'eventuale riduzione della retribuzione di risultato correlata ai compensi per incentivo funzioni tecniche (riduzione comunque non prevista per l'anno 2018), non scenda al di sotto del 15% del budget complessivo come da disposizioni contrattuali;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile: turni non



- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese: turni non attivi;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro: vi è la possibilità costante di interloquire con il Sindaco datore di lavoro, in contatto costante sia con il servizio tecnico (che provvede all'attuazione delle misure a favore dei lavoratori) sia con i lavoratori stessi;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2: si dispone, ai sensi del comma 8 dell'articolo 53 del CCNL, che in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate ovvero: necessità assistenziali, di tutela minori anziani disabili, mediche, il contingente passa dal 25 al 35%;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000: non rileva al momento;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare: già in atto, si confermano le misure in essere;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2: si stabilisce che il periodo possa essere elevato fino a 26 settimane;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2: si stabilisce che l'arco temporale sia elevato fino a sei mesi, in ragione della estrema carenza di personale;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000: il limite viene elevato da 180 a 300 ore in ragione della estrema carenza di personale, fermi restando i limiti di budget e altri limiti legali e la necessità di portare a compimento i piani di recupero del pregresso;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi: non vi sono rilievi particolari;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67: non rileva;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa: si stabilisce che l'incidenza sul budget totale risulti non inferiore al 20%;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo, al momento non prevista;



- x) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni: non rileva.

ART. 7 – OSSERVAZIONI FINALI

Per quanto non previsto si fa riferimento al contratto nazionale di comparto Enti locali. Si dà atto che la previsione degli istituti previsti in accordo non avrà efficacia ove normativa ovvero interpretazione univoca giurisprudenziale vi ostino in futuro. Inoltre IN CASO DI ULTERIORI EVOLUZIONI CONTRATTUALI, DATO LO SBLOCCO DEI CONTRATTI PUBBLICI, POTRA' RIAPRIRSI LA SESSIONE CONTRATTUALE, E LO STESSO DICASI IN MERITO A INTERPRETAZIONI O NOVITA' NORMATIVE IN MERITO A VOCI DEL FONDO O COMUNQUE ENUNCIATE.

Letto, confermato e sottoscritto

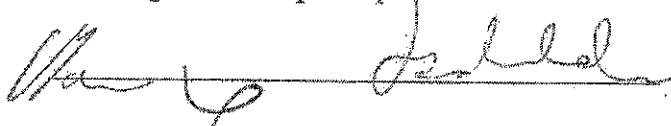
Relazione tecnica illustrativa del responsabile del personale – 10.12.2018

Relazione tecnico finanziaria del responsabile finanziario – 10.12.2018

Letto, confermato e sottoscritto

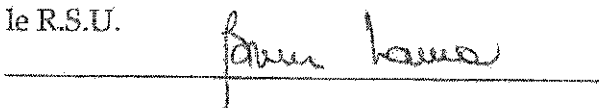
per l'Ente:

La delegazione di parte pubblica



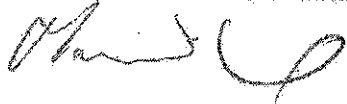
Per la Delegazione di parte sindacale:

le R.S.U.



le strutture territoriali:

Il SINDACO – Munari Mario



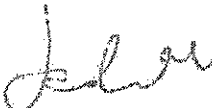
DATE:

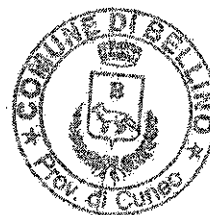
LA DELEGAZIONE SINDACALE

CISL IP 

DATE:

LA DELEGAZIONE PUBBLICA:

 29/12/2018



COMUNE DI BELLINO

VERBALE DI INFORMAZIONE E CONFRONTO
ANNO 2018

Tra:

la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di BELLINO, composta dal Segretario comunale Paolo Flesia Caporgno, nelle funzioni di responsabile servizio personale

E

la Delegazione trattante di parte sindacale

Per le R.S.U.:

Sig. ra Laura Brun

per la struttura territoriale C.I.S.L.

Sig.r Ivan NANE'

Previa convocazione incontro con nota prot. 2503 del 12.11.2018 a CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI, F.I.A.D.E.L. CUNEO, CISAL, R.S.U., si definisce il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali

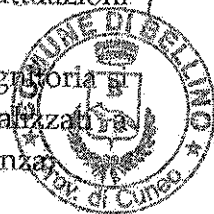
Previa convocazione per la sottoscrizione disposta con nota prot. 2792 del 19.12.2018

PIANO ASSUNZIONALE: viene confermato il piano assunzionale vigente, molto urgente.

SMART WORKING: in relazione a esigenze che vengano manifestate, potranno essere redatti progetti specifici, previo accordo integrativo

E inoltre, con riferimento all'art. 5 del CCNL 21.5.2018:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro: orario multi periodale, personale individuato di volta in volta adibito a servizi soggetti a fluttuazioni operative;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance: in via ricognitoria si dà atto che l'attuale sistema prevede l'approvazione di progetti finalizzati a particolare valenza; le schede in essere tengono conto dell'apporto dell'utenza;
- c) l'individuazione dei profili professionali: al momento non rileva;
- d) criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa: per quanto riguarda il conferimento e la revoca occorrerà adottare gli opportuni criteri, anche in via ricognitoria, e previa verifica di conformità con il contenuto dell'art. 14 del nuovo contratto, entro la scadenza delle attuali posizioni organizzative (fissata per tutti gli enti e per tutte le posizioni, al 21.5.2019); si rammenta che il nuovo



assetto delle posizioni organizzative dovrà comprendere: modifica dei contenuti delle precedenti posizioni organizzative in relazione al nuovo assetto delineato dal CCNL; graduazione delle stesse sulla base anche dei nuovi criteri previsti dalle parti negoziali; diversa disciplina delle modalità di determinazione della retribuzione di posizione e di risultato;

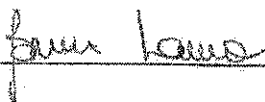
- e) criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità: si rinvia alla deliberazione già sopra citata;
- f) trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001: non rileva oltre a quanto già in essere;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7: non rileva;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione: non rileva;
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative: le attività formative sono pianificate in modo condiviso e consistono in attività presso soggetti esterni ovvero in modalità e-learning, oltre che con new letter informative.
- j) Art. 70-octies CCNL 21.5.2018 in combinato disposto con art. 41, comma 12, CCNL 14.9.2000: "Gli enti stabiliscono, previa informazione alle organizzazioni sindacali, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti ed in funzione delle proprie esigenze organizzative, la disciplina della trasferta per gli aspetti di dettaglio o non regolati dal presente articolo, individuando, in particolare, la documentazione necessaria per i rimborsi e le relative modalità procedurali" - "Il tempo di viaggio può essere considerato attività lavorativa anche per altre categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore a dodici ore. A tal fine gli enti ... definiscono con gli atti di cui all'art. 41 comma 12 del CCNL 14.2000 le prestazioni lavorative di riferimento". Ferma restando che al momento non esiste più la indennità di trasferta, ai fini della considerazione del tempo di viaggio come attività di lavoro, si ritiene di far rientrare in attività lavorativa il tempo di viaggio relativo a: personale in convenzione o comando parziale con altri enti; personale addetto a trasporti; personale partecipante a corsi di formazione;

Letto, confermato e sottoscritto
per l'Ente:
La delegazione di parte pubblica



Per la Delegazione di parte sindacale:

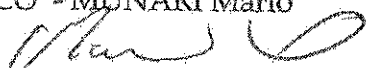
le R.S.U.



le strutture territoriali:

CISL FP 

IL SINDACO - MUNARI Mario



**Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa
dal 2016 in poi**

CCNL DIR	
Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,3,7)	
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4, CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	
INCREMENTI CCNL 2006-06 - (ART. 3, CC. 2,4,5,7 PARTE FISSA)	
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA AL 41 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2003-07)	
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15 C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.6, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011 - RIVALUT. PEO	
RIVALUTAZIONE PEO CONTRATTO 21.5.2018 (fuori del limite del fondo)	
TOTALE FONDO PARTE FISSA PRIMA DI EVENTUALI RIDUZIONI	
percentuale riduzione esternalizzazione, nte, pa	
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, FORNIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	
RIDUZIONI FONDO per rispetto limite fondo 2016 ovvero rispetto fondo tetto 2016	
RICALCOLO RIDUZ FONDO 2016 PER ESTERNALIZZ	
RIDUZIONE FONDO PER ESTERNALIZZ RESIDUO AGGIUNTIVO 2015	
ULTERIORE RIDUZIONE PER ALLINEAMENTO FONDO 2017	
TOTALE RISORSE STABILI	
ULTERIORE RIDUZIONE PER ALLINEAMENTO FONDO 2017	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE A LIMITE	
Risorse variabili soggette al limite	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 440/1997, ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.5, CCNL 2004-2001; ART. 3, C. 57, L.562/1996, ART. 60, C.1, lett. F), D.LGS 446/1997)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. J, CCNL 1998-01)	
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. H), CCNL 1998-2001)	
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.6, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	

2015	2016	2017	2018
5.650	5.650	5.650	5.650
425	425	425	425
229	229	229	229
216	216	216	216
1.413	1.865	2.298	2.298
			211
7.933	8.276	8.818	9.030
	12,50	12,50	25%
	992	1.102	2.257
			6.772
		282	
	1.047		
		55	
			45,02
			6.777,11
7.033,10	7.033,10	7.033,10	6.560,05
821	178		B



CO
ED
Prin

INCENTIVO FUNZIONI TECNICHE ART. 113 D. LGS. 10/2016 - creazione di scollimento 2016 corrispondente a incentivo d. 183
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)
TOTALE FONDO PARTE VARIABILE SOGGETTO LIMITE PRIMA DI DECURTAZIONI
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE - per esternalizzazioni
Totale risorse variabili soggette al limite

			0
821	178	-	0
	78	-	0
821	100	-	0

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.8, CCNL 1999-2001)
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1999-2001)
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1999-2001; ART. 92, CC. 6-8, D.LGS. 168/2006)
Incentivo funzioni tecniche da 1.1.2018
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI STATI, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997, ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1999-2001)
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, LETT. A); ART. 16, COMMA 4 E 5, DL. 99/2011)
Totale risorse variabili NON soggette al limite
TOTALE RISORSE VARIABILI

1.930	1.836	1.775	2445,48208
		800	1000
1.939	1.836	2.575	3445,48208
2.551	1.836	2.575	3445,48208
10.484	9.120	10.004	10.005,37
8.551	8.551	8.818	9.030
8.551	7.484	7.428	6.561
8.568	7.484	7.428	6.561

TOTALE FONDI PRIMA DI DECURTAZIONE, DEPURATO DA VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO e con decurtazioni applicate

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO e con decurtazioni applicate

Calcolo delle riduzioni previste

Decurtazione per effetto della riduzione di personale (unità):

PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio)
PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre)
PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE

2	2
2	2
2,00	2,00
	-
8,554	

Decurtazione per effetto di esternalizzazioni (riduzione proporzionale a presenza ipotizzata personale)
tenendo conto di "personale assumibile" (direttamente o con cessione quota assunzionale ad Unione)
Tale personale risulta costituito da 0,5 unità personale cat. C, da assumersi direttamente o mediante Unione
Si è in attesa di riscontro da parte Unione alla nota del Comune in merito alla cessione spazio assunzionale.

PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio)
PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre)
PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA TENENDO CONTO DI PERSONALE "ASSUMIBILE" COME SOPRA
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE

2	2,00
2	1,50
2,00	1,75
	12,50%



Handwritten signatures and initials, including a large '90' and a signature that appears to be 'Bruno'.

PERSONALE DELL'ANNO EFFETTIVO A REGIME DOPO ASSUNZIONE ED ESTERNALIZZAZIONE rispetto a prima

PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL FONDO A REGIME



75%
25%

note: nella voce IVA, assenti ad personam, vi è anche la rivalutazione FED per euro 22,45, per anno 2016

note: calcoli effettuati tenendo conto del personale "assumibile" come da piano assunzionale

note: decurtazione per riduzione fondo rispetto a 2015 non effettuata, in quanto fondo 2016, senza decurtazioni, già ad esso inferiore

note: decurtazioni per esternalizzazioni effettuate con riferimento a fondo 2015

UTILIZZO DEL FONDO

A DETRARRE DAL FONDO STABILE

indennità di comparto (2015 e 2016 da fondo 2017; 2018 su fondo 2018)

PEO (compreso personale non di ruolo per le prestazioni aggiuntive rispetto a passato)

totale spese fondo stabile

avanzo fondo stabile

che viene destinato al fondo dinamico

il quale risulta così determinato in euro

di cui per integrazione art. 15 comma 2

A DETRARRE DAL FONDO DINAMICO

disagio

progetto finalizzato I semestre

progetto finalizzato II semestre

altri progetti

totale spesa fondo dinamico

avanzo fondo dinamico comprese risorse residue da fondo stabile

avanzo da riportare anno successivo, depurato di risorse art. 15 comma 2 non utilizzate
residuo anno 2016-2017

incentivo progettazione: costituisce sostanzialmente partita di giro

incentivo funzioni tecniche: costituisce sostanzialmente partita di giro

interamente proveniente da parte stabile

decurtazione per esternalizzazioni

RESIDUO UTILIZZABILE

(*) PER LA TRASLAZIONE ECONOMIE: CORTE DEI CONTI PEMONTE N. 79/2014 nonché parere ASARI RAL_1830 del 3.8.2016

995	746	497,52	608,068944
5.302	3.999	4.216	3.438
6.297	4.745	4.714	4.047
1.636	2.639	2.715,20	2.514,36
4.196	4.375	5.290,20	5.859,84
621	100	0	0
330	150	0	
		1.100	
		1.250	
2.170		2.044,72	4.500,00
2.500	2.500	2.044,72	4.500,00
1.896	1.875	2.445,48	1.459,84
1.636	1.775	2.445	
	1.775	2.445,48	800,00
		0	-



Handwritten signatures and initials, including a large signature and the name 'Gian'.