



Comune di Cavernago

(Provincia di Bergamo)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Cavernago
per gli anni 2022 – 2023 – 2024
Parte economica 2022

flc
1
Moto

INDICE

TITOLO I

Disposizioni Generali

- ART. 1 Ambito di applicazione, oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo
ART. 2 Interpretazione autentica delle clausole controverse
ART. 3 Formazione ed aggiornamento professionali
ART. 4 Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area vigilanza
ART. 5 Disciplina del lavoro straordinario
ART. 6 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
ART. 7 incarichi di posizione organizzativa
ART. 8 Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

TITOLO II

Costituzione del Fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la performance

- ART. 9 Costituzione del Fondo di cui all'art. 67 CCNL del 21/05/2018
ART. 10 Ammontare ed utilizzo delle risorse decentrate
ART. 11 Riduzione del fondo delle risorse decentrate

TITOLO III

Utilizzo delle Risorse Stabili

- ART. 12 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali già effettuate a tutto il 31/12/2021 e da effettuare a decorrere dall'01/01/2022 - ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL del 21/05/2018
ART. 13 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto
ART. 14 Utilizzo delle risorse stabili destinate al finanziamento delle indennità di condizioni lavoro per attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute di cui all'art. 70-bis - comma 1 - lett. B) del CCNL 21.05.2018 - Periodo: 01.01.2022 - 31.12.2022
ART. 15 Utilizzo delle risorse stabili destinate al finanziamento delle indennità per attività di maneggio valori di cui all'art. 70-bis - comma 1 - lett. C) del CCNL 21.05.2018 - Periodo: 01.01.2022 - 31.12.2022
ART. 16 Utilizzo delle risorse stabili destinate al finanziamento delle indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.05.2018 - Periodo: 01.01.2022 - 31.12.2022
ART. 17 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 - periodo 01/01/2022 - 31.12.2022, destinate all'esercizio di compiti che comportano SPECIFICHE RESPONSABILITA'
ART. 18 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Handwritten signatures and notes:
Mote
Ave²
of

- ART. 19 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dei progetti individuali da assegnare al personale dipendente di cui all'art. 68 – comma 2 – lett. B) del CCNL 21.05.2018
- ART. 20 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dei compensi destinati ad incentivare la performance organizzativa di cui all'art. 68 – comma 1 – lett. A) del CCNL 21.05.2018
- ART. 21 Riepilogo utilizzo risorse stabili

TITOLO IV

Utilizzo delle Risorse Variabili

- ART. 22 Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo
- ART. 23 Premi correlati alla performance
- ART. 24 Utilizzo e criteri di riparto delle risorse variabili destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale
- ART. 24A Utilizzo delle risorse variabili di cui all'art. 68 – comma 2 lett. B) in riferimento all'art. 15 – comma 5 – CCNL 01.04.1999 destinate ad incentivare la performance individuale
- ART. 24B Utilizzo delle risorse variabili di cui all'art. 43 – comma 4 CCNL 21.05.2018 destinate ad incentivare la performance individuale finanziata con contributo richiesto all'utente o per disposizioni di legge
- ART. 24C Utilizzo delle risorse stabili/variabili destinate ad incentivare la performance organizzativa
- ART. 25 Riepilogo utilizzo risorse variabili

TITOLO V

Riepilogo Risorse Stabili e Variabili

- ART. 26 Riepilogo complessivo risorse stabili e variabili

TITOLO VI

Definizione criteri di riparto risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali e retribuzione delle Posizioni Organizzative

- ART. 27 Progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria
- ART. 28 Retribuzione delle Posizioni Organizzative
- ART. 29 Piani di razionalizzazione e riqualificazione

TITOLO VII

Disposizioni finali

- ART. 30 Disposizioni finali



Moto

Il giorno 29 del mese di dicembre dell'anno 2022 alle ore 10.30, presso la Residenza Municipale del Comune di Cavernago, ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica composta da:*

Presidente MARIAROSA ARMANNI
Componente ENRICO MAZZOLA

- *la delegazione sindacale composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:*

Per l'Organizzazione Sindacale Territoriale CISL FP ALESSANDRA GIAMPAPA

Per l'Organizzazione Sindacale Territoriale FP CGIL DEBORAH ROTA

- e la Rappresentanza Sindacale Unitaria - R.S.U.:

Componente GIANPIETRO DOMI

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata pre-intesa per la definizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Cavernago, valido per la parte economica anno 2022.

Viste:

La deliberazione della Giunta Comunale n. 103 del 19.10.2022;

la determinazione n. 291 del 17.10.2022 di costituzione del fondo;

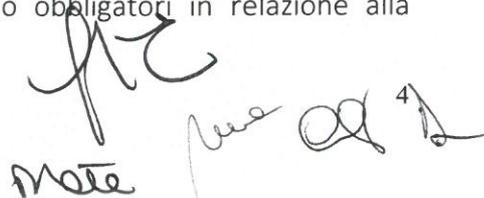
TITOLO I

Disposizioni generali

Art. 1

Ambito di applicazione, oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della performance per l'anno 2022.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Cavernago e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

Handwritten signatures and initials, including the name 'MATE' and a signature with the number '4'.

3. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
4. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 1 gennaio 2022, fatta salva la eventuale diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti e tiene conto degli importi eventualmente erogati, sino alla sottoscrizione, in vigenza del contratto precedente. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
5. La sua durata è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
6. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
7. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
8. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati possibilmente **entro il mese di aprile** dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.
9. La costituzione delle risorse, che compongono il Fondo complessivo destinato alla remunerazione del trattamento accessorio del personale dipendente del Comune di Cavernago, è avvenuta nel rispetto di quanto disposto dall'art. 67 del vigente CCNL 21/05/2018. Il Fondo complessivo, destinato alla remunerazione del trattamento accessorio del personale non dirigente, è costituito da Risorse Stabili e da Risorse Variabili, come disciplinato dagli articoli seguenti.
10. La disciplina applicativa dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente è da ritenersi valida per la parte economica della sola annualità 2022.
11. La presente contrattazione decentrata si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL del 21/05/2018, tra la delegazione di parte datoriale e la delegazione sindacale.

Art. 2
Interpretazione autentica delle clausole controverse

Dato atto che:

- 1 "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.
Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del d.lgs. 165/01);
- 2 le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o


The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately five distinct marks, including what appears to be a large signature, a smaller signature with a superscript '5', and several initials.

di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 3

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. E' auspicabile procedere con un piano della formazione del personale annuale, oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018

Art. 4

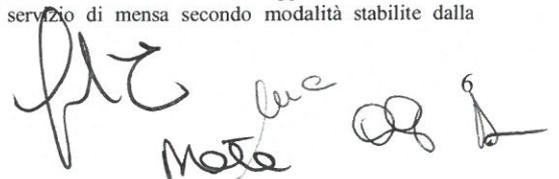
Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove deliberate e ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, eventualmente in servizio, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
2. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della giunta comunale, qualora approvata, che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.
3. Le risorse destinate alle predette finalità previdenziali, ove possibile, saranno gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati ¹, da nominare appositamente.

¹ CCNL normativo 2002 – 2005 economico 2002 – 2003 - Art. 17 - Prestazioni assistenziali e previdenziali - 1. Le risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali dall'art. 208, comma 2, lett. a) e comma 4, del D Lgs. n. 285 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni, sono gestite dagli organismi di cui all'art. 55 del CCNL del 14.9.2000 formati da rappresentanti dei dipendenti e costituiti in conformità a quanto previsto dall'art. 11, della legge n. 300 del 1970.

CCNL del 14.9.2000 - Art.55 -Attività sociali, culturali e ricreative - 1. Le attività sociali, culturali e ricreative, promosse negli enti, sono gestite da organismi formati da rappresentanti dei dipendenti, in conformità a quanto previsto dall'art.11 della legge n.300/1970.

Legge 300/1970 - Art. 11 (Attività culturali, ricreative ed assistenziali e controlli sul servizio di mensa) ⁽²⁰⁾ - 1. Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori. 2. Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'articolo 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva ⁽²¹⁾.



Art. 5
Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2022 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in **euro 258,23**, invariato rispetto all'anno precedente. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti-
2. Ai sensi dell'art. 38 comma 7 del CCNL 14.9.2000, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può essere recuperato, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio ², in base ad apposito protocollo d'intesa approvato con deliberazione n. 106 del 30.11.2021.
3. Non viene istituito l'utilizzo della banca ore ai sensi art. 38 bis del CCNL del 14.9.2000 che ne disciplina l'istituto.
4. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14.9.2000.
- 5.

Art. 6
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio (ora diversamente denominate), dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e

² Il dipendente ha diritto in qualsiasi momento a richiedere il pagamento dello straordinario. Per evitare che la richiesta di pagamento arrivi a fondo straordinario esaurito è importante che ogni ente si doti di una disposizione regolamentare idonea ad arginare o escludere tale rischio (ad esempio prevedendo che la scelta venga esercitata dal dipendente al momento della richiesta di autorizzazione in modo irrevocabile, o prevedendo dei termini precisi e ristretti per esprimere l'opzione del recupero, ecc.)

flz
moto *ave* *7* *ag*

dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 7
Incarichi di Posizione Organizzativa

1. Le parti prendono atto che, ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018, gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI proseguono come da deliberazione n. 59 del 20.08.2020 e da decreti sindacale di nomina.

Art. 8
Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5 e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente.
2. Gli importi corrisposti, inoltre, devono tener conto del vincolo posto dal rispetto del limite previsto per il trattamento accessorio del 2016, di cui all'art. 23 del D.Lgs 75/2017. La contrattazione sui criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato è demandata ad un documento separato; in mancanza sarà liquidata in proporzione alle retribuzioni di posizione erogate.
3. Il comune di Cavernago ha posizioni organizzative in organico tra i dipendenti.

TITOLO II

Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Art. 9
Costituzione del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21/05/2018

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, per l'anno 2022 risulta così costituito:

1. *risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2 del CCNL del 22/01/2004, dell'art. 4 - comma 1 - del CCNL del 09/05/2006 - dell'art. 8 - comma 2 - del CCNL dell'11/04/2008, dal CCNL DEL 31/07/2009 e dal CCNL del 21/05/2018 al fine di determinare l'IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ed il TOTALE DELLE RISORSE STABILI.*

Per l'anno 2022 il fondo delle risorse stabili è incrementato del valore 841,15 € relativo all'incremento di dotazione organica per una nuova assunzione dall'01.10.2022. Tale incremento è rapportato ai 3 dodicesimi del valore annuo medio pro-capite quantificato sulle risorse stabili dell'anno 2018 e in base al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018. Il valore medio pro-capite annuo su risorse stabili è pari ad € 3.364,58 con effetto neutro rispetto al valore del limite dell'anno 2016.

Le RISORSE STABILI sono così composte:

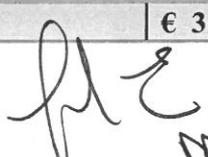
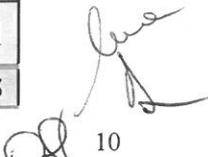
RISORSE STABILI		
		ANNO 2022
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2	€ 18.055,67
	ex lett. b) <i>fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno</i>	
	ex lett. c) <i>fondo per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità</i>	
	ex lett. d) <i>fondo per la qualità della prestazione individuale</i>	
	ex lett. e) <i>fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi</i>	
	risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 art. 32 CCNL 95 0,5% monte salari 1993	€ 357,40
	risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 art. 3 CCNL 16.07.1996 0,65% monte salari 1995	€ 510,09
	Art. 15 comma 1 lettera b) risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera c) risparmi di gestione destinati nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera f) risparmi ex art.2 comma 3 D.Lgs. n. 29/1993	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera i) minori oneri derivanti da riduzione di posti di organico del personale con qualif.dirigenziale	€ -
	Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997 pari a € 118.323,08	€ 615,28
	Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 1,12% monte salari anno 2001 pari a € 195.641,97	€ 2.191,19
	Art. 15 comma 1 lettera l) risorse del personale trasferito per processi di decentramento e delega di funzioni	€ -
	Art. 15 comma 5 risorse da destinare ad incrementi della dotazione organica in relazione all'attivazione di nuovi servizi e/o accrescimento degli esistenti dall'01/01/05	€ 1.367,43
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999 pari a € 289.455,00	€ 1.736,14
	Art. 4 comma 2 recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato con decorrenza 01/01/05	€ 1.081,92
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche al 05/10/2001	€ 127,57

moto

fr

9

C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001 pari a €	€ -
	Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001 pari a €	€ -
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche all'01/01/2005	€ 345,93
C.C.N.L. 09/05/2006	Art.4 comma 1 incremento 0,5% del monte salari anno 2003 pari a € 204.856,00	€ 1.024,28
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche all'01/01/2006	€ 295,10
C.C.N.L. 11/04/2008	Art.8 comma 2 incremento 0,6% del monte salari anno 2005 pari a € 259.926,67	€ 1.559,56
	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche all'01/01/2009	€ 140,40
C.C.N.L. 31/07/2009	Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche all'01/01/2010	€ 94,90
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2017		€ 29.502,86
C.C.N.L. 21/05/2018	Art. 67 comma 1 incremento 0,20% del monte salari 2001 pari a €. 195.641,97	€ 391,28
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO (ai sensi dell'art. 67 - comma 1 - CCNL 2016/2018) SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 - COMMA 2 - D.LGS. N. 75/2017		€ 29.894,14
C.C.N.L. 21/05/2018	RISORSE DECENTRATE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 - COMMA 2 - D.LGS. N. 75/2017	
	Art. 67 comma 2 - lettera c) - <i>Retribuzioni individuali di anzianità</i>	€ -
	Art. 67 comma 2 - lettera d) - <i>Risorse art. 2 - comma 3 D.Lgs. 165/2001 derivanti dai risparmi di spesa</i>	€ -
	Art. 67 comma 2 - lettera e) - <i>Trattamento accessorio personale trasferito (dipendenti di altre Pubbliche Funzioni)</i>	€ -
	Art. 67 comma 2 - lettera g) - <i>Incremento per riduzioni stabili del Fondo Lavoro Straordinario</i>	€ -
	Art. 67 comma 2 - lettera h) - <i>Incremento per Dotazioni Organiche (*)</i>	€ -
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 - COMMA 2 - D.LGS. N. 75/2017	€ -
	RISORSE DECENTRATE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 - COMMA 2 - D.LGS. N. 75/2018	
	Art. 67 comma 2 - lettera a) - <i>Incremento € 83,20 a dipendente in servizio al 31/12/2015 (pari a 11 unità - Conto annuale del personale 2015)</i>	€ 915,20
	Art. 67 comma 2 - lettera b) - <i>Quote mantenimento potenzialità Fondo Progressioni Economiche al 21/05/2018 (Dichiarazione congiunta n. 5)</i>	€ 387,06
	Art. 67 comma 2 - lettera h) - <i>Incremento per Dotazioni Organiche (*)</i>	€ 841,15
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 - COMMA 2 - D.LGS. N. 75/2017	€ 2.143,41
TOTALE RISORSE STABILI		€ 32.037,55

 10

2. risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 31, comma 3 del CCNL del 22/01/2004, dell'art. 4 - comma 2 - del CCNL del 09/05/2006, dell'art. 8 comma 3 - del CCNL dell'11/04/2008 e dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018.

Le RISORSE VARIABILI sono così composte:

RISORSE VARIABILI		
		ANNO 2022
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 21/05/2018	RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	
	Art. 67 - comma 3 - lett. a) - Somme derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della Legge 449/1997 tenuto conto dell'art. 15 comma 1 - lettera d) CCNL 1/4/1999 modificato da art. 4 comma 4 CCNL 05/10/2001) :	
	<i>Economie derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati</i>	
	Art. 43 comma 4 - le amministrazioni individuano le prestazioni non rientranti tra i servizi pubblici essenziali o non espletate a garanzia di diritti fondamentali, per le quali richiedere un contributo da parte dell'utente e l'ammontare del contributo richiesto	€ 2.000,00
	Art. 43 comma 5 - i titolari di centri di responsabilità amministrativa definiscono obiettivi di risparmi di gestione da conseguire in ciascun esercizio	
	Art. 15 comma 1 - lettera f) risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 2 - comma 3 - D.Lgs. n. 165/2001	
	Art. 15 comma 1 - lettera l) economie derivanti da trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time ai sensi e nei limiti dell'art. 1 - comma 57 e seguenti L. 662/1996 e successive integrazioni e modificazioni	
	Art. 67 - comma 3 - lett. b) Risparmi da Piani di Razionalizzazione conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16 - commi 4, 5 e 6 del D.L. 6/7/2011, N. 98;	
	Art. 67 - comma 3 - lett. c) risorse derivanti da disposizioni che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge:	
	Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale:	
	Somme spettanti ai comuni per la partecipazione al contrasto all'evasione fiscale e contributiva (Quota pari al 50% dell'importo riconosciuto dall'Agenzia delle Entrate);	
	Compensi corrisposti per le attività di Censimento:	
	1. Compensare il lavoro straordinario svolto dai dipendenti assegnati all'ufficio comunale di censimento	
	2. Compensare l'attività di controllo e di lavorazione dei questionari con inserimento nel Sistema di Gestione della Rilevazione messo in rete dall'ISTAT	
	3. Compensare l'attività di rilevazione svolta direttamente dai dipendenti presso il centro comunale di raccolta, le attività di rilevazione e le attività di controllo/lavorazione dei questionari in ambiente SGR	



 11

	4. <i>Compensare il responsabile dell'ufficio comunale di censimento</i>	
	<i>Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI</i>	
	<i>Incentivi funzioni tecniche ai sensi del D.Lgs. N. 163/2006 (anni 2016/2017)</i>	
	<i>Incentivi funzioni tecniche ai sensi del D.Lgs. 50/2016 dal 2018</i>	
	<i>Compensi corrisposti per le attività di rilevazioni statistiche dell'ISTAT</i>	
	<i>Compensi per liquidazione delle spese nel processo tributario (art. 12 comma 1 lett. b) del D.L. 437/96 convertito in L. 556/96</i>	
	<i>Art. 67 - comma 3 - lett.d) - RIA di cui all'art. 67 - comma 2 - lett. b) importo una tantum riferita alle mensilità residue dopo la cessazione del personale (compreso rateo di tredicesima mensilità - frazione anno precedente</i>	
	<i>Art. 67 - comma 3 - lett. f) - quota parte rimborso spese per notificazione di atti dell'amministrazione di cui all'art. 54 CCNL 14/9/2000 finalizz.al finanz. di incentivi di produttività a favore di messi notificatori pari al ___% di € _____</i>	
	<i>Art. 67 - comma 3 - lett. h) - ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997 pari a € 277.043,00</i>	
	<i>Art. 67 - comma 3 - lett. i) - risorse stanziate ai sensi dell'art. 67 - comma 5 - lett. b):</i>	
	<i>Obiettivi definiti nel Piano della Performance e in strumenti di programmazione (D.U.P.)</i>	€ 4.220,00
	<i>Risorse di cui all'art. 56-quater - comma 1 - lett. c) CCNL 2016/2018 -Proventi violazioni Codice della Strada destinati a d obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;</i>	
	<i>Art. 67 - comma 3 - lett. j) - eventuali risorse stanziate ai sensi dell'art. 67 - comma 9 - CCNL 2016/2018;</i>	
	<i>Art. 67 - comma 3 - lett. k) - integrazione a seguito di trasferimenti di personale trasferio per processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni a fronte di corrispondente riduzione parte stabile dei Fondi delle Amministrazioni di provenienza;</i>	
	TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DELL'ART. 23 - COMMA 2 - D.LGS. 75/2017	€ 6.220,00
C.C.N.L. 21/05/2018	RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE	
	<i>Art. 68 - comma 1 - Economie Fondo anno precedente SOLO provenienti da PARTE STABILE art. 67 - commi 1 e 2 - CCNL 2016/2018:</i>	
	<i>Economie Progressioni Economiche orizzontali personale cessato nell'anno 2017</i>	€ -
	<i>Economie Indennità di Comparto personale cessato nell'anno 2017</i>	€ -
	<i>Economie su Indennità di Rischio non riconosciuta nell'anno 2017</i>	€ -
	<i>Art. 67 - comma 3 - lett. e) risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999 - consuntivo 2018</i>	€ 8,81

fle

 moro

 12

 aa

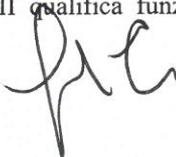
Art. 67 - comma 3 - lett. a) Contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione e convenzioni con soggetti pubblici e privati - Attività non ordinariamente rese	
Art. 67 - comma 3 - lett. b) Risparmi da Piani di Razionalizzazione conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16 - commi 4, 5 e 6 del D.L. 6/7/2011, N. 98 - Sentenza Corte dei Conti Sez. Aut. n. 34/2016;	
Art. 67 - comma 3 - lett. c) risorse derivanti da da disposizioni che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secono quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge:	€ -
Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale:	
Somme spettanti ai comuni per la partecipazione al contrasto all'evasione fiscale e contributiva (Quota pari al 50% dell'importo riconosciuto dall'Agenzia delle Entrate);	
Compensi corrisposti per le attività di Censimento:	
1. Compensare il lavoro straordinario svolto dai dipendenti assegnati all'ufficio comunale di censimento	
2. Compensare l'attività di controllo e di lavorazione dei questionari con inserimento nel Sistema di Getione della Rilevazione messo in rete dall'ISTAT	
3. Compensare l'attività di rilevazione svolta direttamente dai dipendenti presso il centro comunale di raccolta, le attività di rilevazione e le attività di controllo/lavorazione dei questionari in ambiente SGR	
4. Compensare il responsabile dell'ufficio comunale di censimento	
Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI	
Incentivi funzioni tecniche ai sensi del D.Lgs. N. 163/2006 (anni 2016/2017)	
Incentivi funzioni tecniche ai sensi del D.Lgs. 50/2016 dal 2018:	
incentivi ufficio tecnico	€ 10.000,00
incentivi ufficio segreteria	€ 5.000,00
Compensi corrisposti per le attività di rilevazioni statistiche dell'ISTAT	€ 1.400,00
Compensi per liquidazione delle spese nel processo tributario (art. 12 comma 1 lett. b) del D.L. 437/96 convertito in L. 556/96	
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE DELL'ART. 23 - COMMA 2 - D.LGS. 75/2017	€ 16.408,81
LE RISORSE VARIABILI	€ 22.628,81

Art. 10

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. L'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'Amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile³, ove presenti, delle risorse destinate all'indennità di comparto all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed

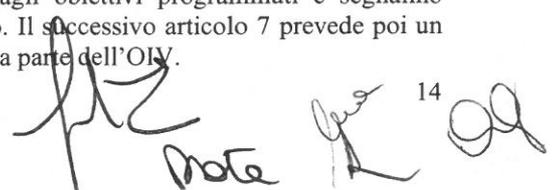
³ la parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c.1 del CCNL 21 maggio 2018 (differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti, quote dell'indennità di comparto, incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa

note   13

alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:
 - indennità condizioni di lavoro (lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL 2016 – 2018);
 - indennità di turno, indennità di reperibilità, Trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018), al verificarsi delle condizioni;
 - compensi per specifiche responsabilità (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
 - indennità di funzione e indennità di servizio esterno (lett. f comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
 - compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
 - compensi ai messi notificatori (lett. h comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
 - progressioni economiche (non previste per il 2022) (lett. i comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
3. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili. Si rinvia la valutazione all'anno 2023;
4. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse, come indicato al precedente comma 1, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.
5. Di tale quota, ai sensi del vigente sistema permanente di valutazione (delibera n. 10/2012), il 60% è destinato al finanziamento della performance organizzativa e il rimanente 40% al finanziamento della performance individuale.
6. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota almeno pari a 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.
7. Ai sensi dell'art. 69 del vigente ccnl, la media, su cui calcolare il 30% della premialità individuale, è data dal rapporto tra la somma destinata alla performance individuale rispetto al numero di dipendenti soggetti a valutazione.
8. Il sistema permanente di valutazione, non appena possibile, dovrà essere aggiornato alla legge Madia⁴
9. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance dell'anno in corso. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.
10. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono

4 La Riforma Madia ha modificato il ciclo della misurazione e della valutazione delle performance, riferita sia alle singole amministrazioni sia alle singole unità organizzative fino ad arrivare al singolo dipendente, impiegato pubblico. Punto centrale del decreto è l'istituto degli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) ai quali, in concreto, viene affidato tale compito valutativo. Infatti, l'articolo 6 del d. lgs. 150/2009, così come modificato dal d. lgs. 74/2017, prevede che gli OIV verifichino l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e segnalino l'eventuale necessità di interventi correttivi all'organo politico-amministrativo. Il successivo articolo 7 prevede poi un parere vincolante sul Sistema di misurazione e valutazione della performance da parte dell'OIV.

 14

economie di bilancio.

11. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.
12. Ogni anno viene predisposto un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.
13. I valori relativi alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

Art. 11

Riduzione del fondo delle risorse decentrate

1. Si dà atto che le risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative, sommate al fondo per il salario accessorio previsto all'art. 67, con l'eccezione delle risorse prevista ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), b), c), e), f), j) e k), rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio 2016, previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017⁵.

TITOLO III

Utilizzo delle Risorse Stabili

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

Art. 12

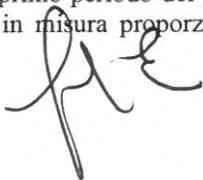
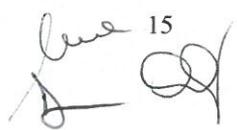
Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali già effettuate a tutto il 31.12.2021 e da effettuare a decorrere dal 01.01.2022

Art. 68, comma 1, del CCNL 21.05.2018

Utilizzo delle Risorse Stabili

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti articoli.

⁵ Comma 2 art. 23: 2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

note   15

Ai sensi dell'art. 68, comma 1 del CCNL del 21/05/2018, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non sono detratti dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o re-inquadramenti comunque determinati del personale interessato. In tal modo le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nel successivo titolo IV. Non sono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

Infine gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario.

Il costo derivante dagli incrementi stipendiali previsti dai CCNL delle diverse posizioni di sviluppo del sistema di classificazione è finanziato con le risorse nazionali dei CCNL a carico del bilancio dell'Ente.

L'utilizzo del fondo, risultante dall'applicazione di quanto sopra sancito, viene di seguito specificato:

FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI AL 31.12.2022

TOTALE COMPLESSIVO		€ 16.849,76
--------------------	--	-------------

I costi delle progressioni economiche, come da prospetti agli atti del servizio finanziario, tengono conto delle effettive cessazioni e delle nuove assunzioni in mobilità.

Da quanto sopra enunciato le risorse complessive risultanti, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali ammontano a complessivi € 16.849,76 cui vanno aggiunti euro zero per attivazione nuove progressioni economiche nell'anno 2022.

Art. 13

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'INDENNITA' DI COMPARTO

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, dell'indennità di comparto secondo la disciplina prevista dall'art. 68 comma 1 – del CCNL 2016/2018 di cui all'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004 sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Eguale non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Per l'anno 2022 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari a € 4.647,13 come risultante agli atti del servizio finanziario:

Handwritten signatures and initials:
f.e. note
16
[Signature]

Art. 14

Utilizzo delle risorse stabili destinate al finanziamento delle INDENNITÀ DI CONDIZIONI LAVORO per attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute di cui all'art. 70-bis – comma 1 – lett. B) del CCNL 21.05.2018 – Periodo: 01.01.2022 – 31.12.2022

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, costituiscono parte del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ove esistente ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza).
2. L'indennità di condizioni lavoro, in applicazione della disciplina dell'art. 70/bis – comma 1 – lett. B) del CCNL del 21/05/2018, è corrisposta:
 - a) al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare disagio ed esposizione a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. Le categorie economiche interessate dall'indennità di cui al presente articolo sono, per il comune di Cavernago, le categorie A- B1 – B3. Per il comune di Cavernago la sola categoria B3.
 - Le attività svolte dal personale dipendente ritenute attività con particolare esposizione a rischi e ritenute pertanto dannose per la salute sono identificate nelle seguenti attività:
 - lavori di necroforo,
 - lavori di manutenzione del territorio legate in particolare alle attività di pulizia delle strade, piazze e area mercato, manutenzione del verde, pulizia caditoie e pozzetti stradali, ecc.,
 - Per le attività disagiate (ai fini della corresponsione l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi), si dovrà far riferimento alla tipologia di attività.
 - b) tale indennità è commisurata ai **giorni di effettivo svolgimento delle attività** di cui alla precedente lett.a), entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.;
 - c) la quantificazione dell'indennità spettante al personale interessato è stabilita nel presente contratto in:
 - **€ 1,50 giornaliera per operai;**
 - **€ 1,00 al giorno per dipendenti anagrafe e messo (esposizione pubblico, notifiche, etc);**
 - d) la suddetta indennità viene determinata calcolando le giornate di effettiva presenza in servizio e riconosciuta al dipendente il mese successivo;
 - e) Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
 - f) Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008.
 - g) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento delle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

me
moto

ave
17

Si destinano nel corso del periodo 01/01/2022 – 31/12/2022 risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di condizioni lavoro da attribuire agli operatori tecnico/manutentivi e anagrafe per un importo pari a € 1.380,00 tenendo conto delle giornate di assenza dal servizio.

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
OPERATORE ECOLOGICO	2	€ 720,00
ANAGRAFE	2	€ 450,00
MESSO con nomina	1	€ 210,00

Art. 15

**Utilizzo delle risorse stabili destinate al finanziamento
delle INDENNITA' per attività DI MANEGGIO VALORI**

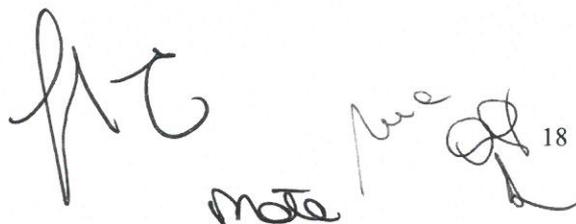
di cui all'art. 70-bis – comma 1 – lett. C) del CCNL 21.05.2018- Periodo: 01.01.2022 – 31.12.2022

L'indennità di maneggio valori, in applicazione della disciplina dell'art. 70/bis – comma 1 – lett. C) del CCNL del 21/05/2018, è corrisposta:

- a) al personale di categoria C designato quale agente contabile che maneggia il denaro contante presso gli Uffici Comunali;
- b) le attività svolte dal personale dipendente- agente contabile regolarmente NOMINATO (che provvede alla rendicontazione) considerate nell'attività di maneggio valori sono le seguenti:
 - economo comunale
 - personale anagrafe per rilascio carte d'identità e diritti di segreteria;
- h) tale indennità è **commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività** di cui alla precedente lett.a) **(non viene conteggiato come effettivo svolgimento dell'attività, il giorno di chiusura al pubblico per l'anagrafe);**
- i) la quantificazione dell'indennità spettante al personale interessato è stabilita nel presente contratto in **€. 1,00 giornaliera;**
- j) la suddetta indennità, rispetto al maneggiato, viene determinata calcolando le giornate di effettivo svolgimento delle attività e riconosciuta al dipendente possibilmente entro il **30/04/2023;**
- k) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento delle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Si destinano nel corso del periodo 01/01/2022 – 31/12/2022 risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di maneggio valori da attribuire al personale designato quale agente contabile per un importo pari a € 480,00, tenendo conto delle giornate di assenza dal servizio.

Le risorse destinate ai beneficiari di tale indennità per il periodo 01/01/2022 – 31/12/2022 sono le seguenti:

Handwritten signatures and initials, including a large signature 'MC' and another signature 'Mote'.

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
ECONOMO COMUNALE	1	€ 190,00
AGENTE CONTABILE UFFICIO ANAGRAFE	2	€ 290,00

Art. 16

Utilizzo delle risorse stabili destinate al finanziamento delle INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO di cui all'art. 56-quinques del ccnl 21/05/2018 – periodo: 01/01/2022 – 31/12/2022 per il personale della polizia locale.

1. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, una percentuale del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza).
2. L'**indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinques** del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno; essa compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

Al personale di Categoria C, assegnato al Servizio Polizia Locale, che effettua in via continuativa, la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, disciplinata ai sensi dell'art. 56-quinques del CCNL del 21/05/2018.

Di seguito vengono definiti i criteri per l'erogazione dell'indennità di cui al presente articolo:

tale indennità è commisurata **ai giorni di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza;**

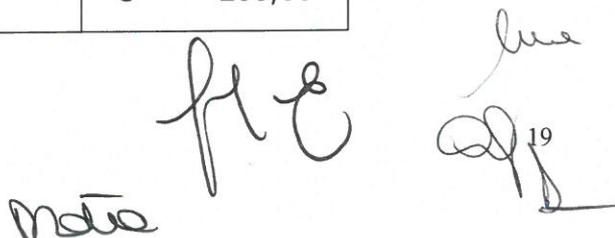
la quantificazione dell'indennità spettante al personale interessato è stabilita nel presente contratto in **€. 1,30 giornaliera;**

la suddetta indennità viene determinata calcolando **le giornate di effettiva presenza in servizio e riconosciuta al dipendente possibilmente entro il 30/04/2023.**

Si destinano risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21/05/2018 – periodo: 01/01/2022 – 31/12/2022 da attribuire al personale che svolge la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, per un importo pari a **€ 200,00**, tenendo conto delle giornate di assenza dal servizio.

Le risorse destinate ed i beneficiari di tale indennità per il periodo dal 01/01/2022 – 31/12/2022 sono le seguenti:

Profilo Professionale	N. Addetti	Somma Prevista
AGENTE DI POLIZIA LOCALE	1	€ 200,00



 Handwritten signatures and initials, including 'frc', 'maio', and a signature with '19' below it.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento delle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 17

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle RESPONSABILITA' di cui all'art. 70 quinquies – comma 1 del ccnl 21/05/2018 – periodo: 01/01/2022 – 31/12/2022 destinate all'esercizio di compiti che comportano SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo, ove presente, ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza).
2. **L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1**, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
3. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
4. I provvedimenti di attribuzione sono adottati annualmente da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

<i>Grado medio</i>	<i>Grado alto</i>	<i>Grado molto alto</i>
<i>Fino a € 500</i>	<i>Fino a € 1.500</i>	<i>Fino a € 3.000</i>

5. La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:

- a) grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
- b) complessità dell'attività
- c) responsabilità gestionale

flc
note
20

2. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
3. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
4. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
5. Al finanziamento dell'**indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2**, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza).
6. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
7. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 ed è cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura di **€ 300,00 annuali**.

Per il personale di Cat. C, cui è stato attribuito l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, viene riconosciuta una indennità per gli importi indicati nel seguente prospetto relativamente già commisurati al periodo 01/01/2022 – 31/12/2022.

La corresponsione di tale indennità, al personale dipendente investito di specifiche responsabilità, nel contratto decentrato di prima applicazione, è prevista in un unico importo possibilmente entro il **30/04/2023**.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipologia di responsabilità	n. dipendenti interessati	Somma prevista
Istruttore Ufficio Ragioneria	1	€. 2.000,00
Istruttore ufficio anagrafe	2	€. 600,00
TOTALE	3	€. 2.600,00

Si precisa che in base al CCNL del 21/05/2018 le indennità di cui al presente articolo sono attribuite, ai responsabili nominati con decreto per l'annualità 2022 (ARAN CFL 138; RAL 1564).

Tali indennità sono da riconoscere al personale dei servizi identificati soltanto in presenza dei decreti di nomina di specifiche responsabilità eccezion fatta per la responsabilità da riconoscere al personale dell'ufficio anagrafe che è dovuta per Legge. L'importo relativo all'Ufficio Anagrafe costituisce l'indennità di cui all'art. 70 quinquies – comma 2 – **pari a €. 600,00 (300 per ciascuna persona)**.

Le somme non utilizzate, con riferimento agli artt. Di cui sopra, o non attribuite con riferimento alle finalità di cui al presente articolo sono portate in aumento delle risorse per il finanziamento della performance dell'esercizio 2022 e distribuite nell'ambito della stessa



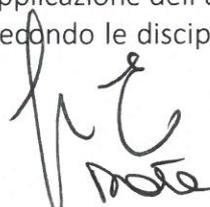
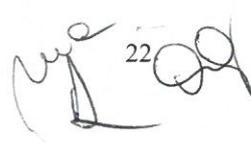
 21

8. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato
9. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
10. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
11. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
12. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
13. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese o in unico importo entro il mese di aprile dell'anno successivo.
14. Come già richiamato, gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 18

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche verrà regolata da apposito e separato atto.
4. Le parti definiscono che i titolari di Posizione organizzativa partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto. Laddove la regolazione di tali compensi è contenuta in atti appositi e separati integrativi di questo CCDI, a tali atti viene anche demandata la definizione della correlazione tra il compenso e l'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa.
5. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *"L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali."* E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto che ne sono parte integrante.

  22

6. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute sono considerate economie di bilancio.

Art. 19

Utilizzo delle Risorse stabili per il finanziamento dei progetti individuali da assegnare al personale dipendente di cui all'art. 68 – comma 2 – lett. b) del ccnl 21/05/2018.

Ai sensi dell'art. 68 – comma 2 – lett. B) sono destinate risorse stabili per **€ 2.671,19** al finanziamento di progetti individuali da assegnare al personale dipendente per l'anno 2022 esplicitati nella delibera n. 103 del 19.10.2022.

Art. 20

Utilizzo delle Risorse stabili per il finanziamento dei compensi destinati ad incentivare la performance organizzativa di cui all'art. 68 – comma 1 – lett. a) del CCNL 21/05/2018.

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, si destinano per l'anno in corso risorse stabili per finanziare i compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa per l'importo pari a **€ 1.709,47** da attribuire al personale dipendente secondo le disposizioni di cui all'art. 24/C del presente contratto.

Art. 21

Riepilogo utilizzo risorse stabili

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2022:

fr c
note

ave *QV*

D 23

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2022		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 21/05/2018	Art. 68 comma 1 - Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio	€ 16.849,76
	Art. 68 comma 1 - richiamo tabella D Indennità di comparto	€ 4.647,13
	TOTALE	€ 21.496,89
C.C.N.L. 21/05/2018	Art. 68 comma 2 - lett.a) - Premi correlati alla Performance Organizzativa	€ 1.709,47
	Art. 68 comma 2 - lett.b) - Premi correlati alla Performance Individuale	€ 1.500,00
	Art. 68 comma 2 - lett.b) - Progetti individuali al personale dipendente	€ 2.671,19
	TOTALE	€ 5.880,66
	Art. 68 comma 2 - lett.d) - Indennità di turno € 0,00 Indennità di reperibilità € 0,00 Compensi di cui all'art. 24 - comma 1 - del CCNL 14/9/2000 € 0,00	€ -
	Art. 68 comma 2 - lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità: - art. 70 quinquies - comma 1 del CCNL 2016/2018 € 2.600,00 - art. 70 quinquies - comma 2 - del CCNL 2016/2018 € 0,00	€ 2.600,00
	Art. 68 comma 2 - lett.f) - Indennità per il personale di polizia locale: - Indennità di servizio esterno art. 56 quinquies del CCNL 2016/2018 €.	€ -
	Art.68 - comma 2 - lett.c) Indennità di condizioni lavoro:	€ 1.380,00
	a) Indennità per attività disagiate	€ 660,00
	b) Indennità per attività esposte a rischio	€ 720,00
	Art.70 - bis - comma 1 - lett.c) Indennità di maneggio valori	€ 480,00
	Art. 56 quinquies - comma 1 - Indennità di servizio esterno CCNL 2016/2018	€ 200,00
	TOTALE IMPIEGO RISORSE STABILI	€ 32.037,55

TITOLO IV

Utilizzo delle Risorse Variabili

Le parti convengono di destinare le risorse variabili al finanziamento degli istituti enunciati nei seguenti articoli.

Art. 22
Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziare dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.

3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che stabilisce la destinazione di tali proventi.
5. Le risorse di cui al presente articolo verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del responsabile del settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti.
6. Al personale dell'area di vigilanza per i progetti di cui all'art 26, comma 2, lett. g) e m) della L.R. 4/2003, indipendentemente dall'eventuale finanziamento regionale di parte del progetto, possono essere destinate per l'estensione del servizio nella fascia serale e notturna e per l'incremento dei servizi festivi, in aggiunta alla retribuzione ordinaria o straordinaria, in applicazione dell'art. 56 quater, lett. c) e 67, comma 3, lett. i) del CCNL del 21.5.2018, risorse derivanti dall'art. 208 del codice della strada, commi 4 lett. c) e 5, del D. Lgs. 285/1992 in relazione al numero degli interventi prestati ed ai risultati ottenuti dovuti all'estensione del presidio del territorio e tenuto conto della particolare gravosità del servizio prestato.
7. Le somme destinate alla corresponsione degli specifici progetti finanziati dalla parte variabile del fondo di produttività costituiscono la parte non prevalente delle stesse escluse le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere c), f), g).

Art. 23
Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale e all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo, ove esistenti, alle progressioni orizzontali, (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance.
 2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance individuale sono quantificate in € **1.500,00** e rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1 e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018.
 3. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale, come meglio specificato nel precedente art. 10 del presente CCDI.
 4. Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.
 5. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale.
- L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il 30 giugno dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.


25

Art. 24

Utilizzo e criteri di riparto delle risorse variabili destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale

Il presente articolo disciplina l'utilizzo di risorse destinate a finanziare la performance del personale dipendente secondo le disposizioni degli articoli 24/A – 24/B – 24C.

In particolare, si specifica in merito alle risorse di cui agli artt. Seguenti 24/A – 24/B richiamando l'art. 68, comma 3, di cui al CCNL del 21/05/2018, che tali risorse variabili sono destinate, nella misura pari al 100%, alla performance individuale del personale dipendente.

ART. 24A UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DI CUI ALL'ART. 68 – COMMA 2 LETT. B) IN RIFERIMENTO ALL'ART. 15 – COMMA 5 – CCNL 01/04/1999 DESTINATE AD INCENTIVARE LA PERFORMANCE INDIVIDUALE.

Attraverso la disposizione dell'art. 68 – comma 2 – sono investite risorse variabili, in particolare per l'attuazione dei progetti già definiti con deliberazione di Giunta Comunale n. 103/2022 a cui si rimanda per un importo complessivo pari ad **euro 5.400,00** di cui:

€ 4.228,81 risorse variabili

€ 2.671,19 risorse stabili

Le risorse stanziare potranno essere erogate dopo l'approvazione del Rendiconto 2022 e comunque dopo la conclusione del progetto secondo le scadenze e i tempi di realizzazione indicati nello stesso e soltanto dopo la verifica positiva da parte del Responsabile del Servizio e del Nucleo di Valutazione (O.I.V.).

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità di cui al presente articolo non sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

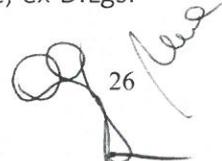
ART. 24B UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI DI CUI ALL'ART. 43 – COMMA 4 CCNL 21/05/2018 DESTINATE AD INCENTIVARE LA PERFORMANCE INDIVIDUALE FINANZIATA CON CONTRIBUTO RICHiesto ALL'UTENTE O PER DISPOSIZIONI DI LEGGE.

Ai sensi dell'art. 67 – comma 3 – lett. a) sono quantificate in **€ 22.628,81** le risorse variabili da destinare all'incentivazione delle seguenti voci di trattamento accessorio destinate al personale dipendente:

- Il Personale dell'Ufficio Anagrafe, incaricato della predisposizione delle pratiche amministrative, necessarie allo svolgimento dei matrimoni/unioni civili di soggetti non residenti nel territorio comunale di Cavernago, così come disciplinato dalle delibere di G.C. N. 94 del 08/10/2014 e n. 22 del 23/02/2017, risulta essere destinatario dell'incentivazione legata alla performance individuale quantificata in €. 100,00 per matrimonio/unione, per un totale presunto di **euro 2.000,00**.

Ai sensi dell'art. 67 – comma 3 – lett. c), risorse derivanti da disposizioni che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge:

- Al personale del comune di Cavernago, in applicazione delle disposizioni contrattuali, di legge e regolamentare, possono essere attribuiti Incentivi per le funzioni tecniche, ex D.Lgs.



26

50/2016, che, per il 2021, ammontano presuntivamente ad **euro 10.000,00** ed **euro 5.000,00** segreteria.

Ai fini delle attività di rilevazione statistiche dell'Istat vengono stanziati le risorse di seguito indicate da destinare al personale dipendente:

- Il Personale dell'Ufficio Anagrafe, incaricato delle rilevazioni statistiche assegnate dall'Istat risulta essere destinatario di una somma stanziata pari ad **euro 1.400,00**.

Ai sensi dell'art. 68 – comma 2 – lett. b), sono stanziati risorse variabili per incentivare i progetti individuali da assegnare al personale dipendente:

- Per il personale dipendente individuato per il raggiungimento di progetti individuali di cui alla delibera di Giunta comunale n. 103 del 19.10.2022 sono stanziati risorse variabili pari ad **euro 4.228,81**.

ART. 24C UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI/VARIABILI DESTINATE AD INCENTIVARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Le risorse complessive stabili destinate a finanziare la PERFORMANCE sono quantificate complessivamente in **€ 5.880,66** di cui:

- Performance organizzativa 1.709,47 €
- Performance individuale 1.500,00 €
- Progetti individuali 2.671,19 €

Le risorse complessive variabili destinate a finanziare la PERFORMANCE sono quantificate complessivamente in **€ 4.228,81** di cui:

- Progetti individuali 4.228,81 €

Viene concordato tra le parti il criterio di calcolare lo stanziamento pro-capite in base al periodo di servizio del personale dipendente.

Sono concordati tra le parti i seguenti criteri di suddivisione delle risorse destinate alla PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:

- Criterio dello stanziamento pro-capite direttamente proporzionale al periodo in servizio del dipendente:

$$A/P = S$$

di cui:

A = risorse destinate

P = periodo complessivo di mesi in servizio del personale dipendente

S = risorse stanziati pro-capite

- Criterio del riparto in base al "Sistema Permanente di Valutazione" previsto con deliberazione G.C. n. 10 del 23/01/2012:

Tali risorse sono assegnate ai vari servizi in funzione degli obiettivi e dei programmi indicati dagli strumenti di programmazione adottati dall'Ente e, in particolare, specificati per ciascun dipendente nelle schede di dettaglio del Piano Esecutivo di Gestione.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and a set of initials on the right.

Le schede di valutazione tengono conto degli "Obiettivi di Performance", dei "Comportamenti Organizzativi" inerenti la valutazione dei comportamenti generali e di "Competenze Specifiche".

Dalla compilazione delle schede di valutazione per ciascun dipendente sarà determinata la "% di attribuzione della produttività".

Le risorse eventualmente non distribuite al personale dipendente, per mancato raggiungimento degli obiettivi e/o per valutazione individuale inferiore al 91%:

- per il 25% rimarranno destinate all'area di riferimento e distribuite al personale dell'area stessa che avrà effettivamente raggiunto una valutazione tra 91 e 100%. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi del settore, tali economie verranno distribuite tra tutto il personale dipendente che avrà effettivamente raggiunto una valutazione compresa nella fascia tra 91 e 100%;
- per il restante 75% saranno ridistribuite tra tutti i dipendenti che avranno conseguito complessivamente una percentuale di produttività compresa nella fascia tra 91 e 100%.

In applicazione all'art. 69 del CCNL 21/05/2018, si rinvia alla valutazione individuale per l'applicazione della maggiorazione del 30% del valore medio pro capite dei premi della performance individuale, da attribuirsi al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1 dell'art. 69 citato.

Le parti stabiliscono che la maggiorazione del 30% del valore medio pro capite delle valutazioni della performance individuale viene applicata alla percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita ai dipendenti che otterranno la valutazione più elevata ai sensi dell'art. 69, co 1 del CCNL comparto funzioni Locali 2016-2018.

In particolare, sarà stilata una graduatoria tra tutti i dipendenti dell'ente in base ai seguenti criteri:

- valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento.

A parità di valutazione:

- graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito scorrendo a ritroso per un massimo di 5 anni le valutazioni degli anni precedenti, sino a riscontrare una valutazione diversa.

- nel caso di ulteriore parità, sino a 5 anni precedenti, si svolgerà una conferenza dei responsabili che provvederà congiuntamente a stilare un criterio idoneo tenendo conto della possibilità di provvedere ad una erogazione di pari importo a coloro che ne abbiano diritto.

L'erogazione del premio per la performance organizzativa avverrà a consuntivo possibilmente entro il mese di aprile dell'anno 2023.

Il nucleo di valutazione certificherà al termine dell'esercizio in corso il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi assegnati a ciascuna area.

Il personale neo assunto sarà valutato solo per il periodo successivo alla conclusione del periodo di prova.

fte
meta
me
ad
28

Art. 25
Riepilogo utilizzo risorse variabili

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse variabili per l'anno 2022:

ANNO 2022		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
C.C.N.L. 21/05/2018	Art. 68 comma 2 - lett.a) - Premi correlati alla Performance Organizzativa	€ -
	Art. 68 comma 2 - lett.b) - Premi correlati alla Performance Individuale	€ 4.228,81
	Art. 68 comma 2 - Premi correlati ai progetti individuali	€ 2.000,00
	Art. 68 comma 2 - lett.d) - Indennità di turno, reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24 - comma 1 - del CCNL 14/9/2000	
	Art. 68 comma 2 - lett.e) - Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies	
	Art. 68 comma 2 - lett.f) - Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies CCNL 2016/2018	
	Art. 68 comma 2 - lett. g) Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 - comma 3 - lett. c) ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter:	
	<i>Art. 15 comma 1 - lettera k) (come da art. 4 comma 3 CCNL 05/10/2001 risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale:</i>	
	<i>Somme spettanti ai comuni per la partecipazione al contrasto all'evasione fiscale e contributiva (Quota pari al 50% dell'importo riconosciuto dall'Agenzia delle Entrate);</i>	
	<i>Compensi corrisposti per le attività di Censimento:</i>	
	<i>1. Compensare il lavoro straordinario svolto dai dipendenti assegnati all'ufficio comunale di censimento</i>	
	<i>2. Compensare l'attività di controllo e di lavorazione dei questionari con inserimento nel Sistema di Gestione della Rilevazione messo in rete dall'ISTAT</i>	
	<i>3. Compensare l'attività di rilevazione svolta direttamente dai dipendenti presso il centro comunale di raccolta, le attività di rilevazione e le attività di controllo/lavorazione dei questionari in ambiente SGR</i>	€ 1.400,00
	<i>4. Compensare il responsabile dell'ufficio comunale di censimento</i>	
	<i>Art. 59 comma 1 - lettera p) D.Lgs. 446/97 somme corrisposte per l'incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero dell'evasione ICI</i>	
	<i>Incentivi funzioni tecniche ai sensi del D.Lgs. N. 163/2006 (anni 2016/2017)</i>	
	<i>Incentivi funzioni tecniche ai sensi del D.Lgs. 50/2016 dal 2018:</i>	
	<i>incentivi ufficio tecnico</i>	€ 10.000,00
	<i>incentivi ufficio segreteria</i>	€ 5.000,00
<i>Compensi corrisposti per le attività di rilevazioni statistiche dell'ISTAT</i>		
<i>Compensi per liquidazione delle spese nel processo tributario (art. 12 comma 1 lett. b) del D.L. 437/96 convertito in L. 556/96</i>		
Art. 68 comma 2- lett. h) Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) secondo la disciplina art. 54 CCNL 14/9/2000		
TOTALE IMPIEGO RISORSE VARIABILI		€ 22.628,81


 29

TITOLO V

Riepilogo Risorse Stabili e Variabili

Art. 26

Riepilogo complessivo risorse stabili e variabili

Di seguito si riepilogano le risorse complessivamente destinate al finanziamento delle risorse umane e della performance organizzativa ed individuale stanziare per l'anno 2022.

Descrizione spesa	Importo in euro
Risorse decentrate stabili	€ 32.037,55
Risorse decentrate variabili	€ 22.628,81
Totale generale	€ 54.666,36

Quindi per un totale generale 2022, soggetto al limite, pari ad euro 33.722,86 (rientrante nei tetto massimo del fondo 2016 di euro 33.722,86) che, sommato al fondo delle posizioni organizzative 2022 pari ad euro 45.600,00, e alla maggiorazione del segretario, quantificata in euro 0 per un totale di euro 79.581,09, risulta rispettoso del tetto 2016, comprensivo del fondo PO, ammontante ad euro 80.149,25.

Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità finanziate dalle RISORSE STABILI dell'esercizio finanziario 2022 sono portate in aumento delle risorse dell'anno in corso.

TITOLO VI

Definizione criteri di riparto risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali e retribuzione delle Posizioni Organizzative

Art. 27

Progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria.

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;

per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 alla B8;

per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;

per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;

il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 21/05/2018;

con l'art. 34, comma 5 del CCNL del 22.01.2004 non trova più applicazione la disciplina concernente il costo medio ponderato di ciascun percorso economico;

fr *me* *note* 30 *d*

in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente è attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso è conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria; al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per l'anno 2022 tenuto conto che le risorse destinate alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse⁶.

Le risorse che residuano dall'applicazione del presente istituto per la categoria immediatamente superiore vanno ad integrare le risorse destinate alla progressione economica orizzontale per la categoria giuridica immediatamente inferiore. Al termine di questa operazione le eventuali risorse che residuano andranno ad integrare le risorse del salario accessorio per l'anno successivo con destinazione prioritaria alle progressioni economiche.

In applicazione dell'art. 16 del CCNL 2016-2018 del 21.5.2018 "rubricato "progressione economica all'interno della categoria" e in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

La progressione economica nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

Il comune di Cavernago, stante le risorse a disposizione e il numero di dipendenti ritiene che sia opportuno richiedere come requisito per la partecipazione alla selezione, una anzianità di servizio di almeno anni sette; il criterio dell'anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 70% del massimo ottenibile nel citato triennio.

in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;

in caso di ulteriore parità si valuterà il numero delle ore di formazione certificate nel triennio precedente stilando una graduatoria ulteriore;

in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.

Per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media del punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale (possibilmente, fatto salvo quindi il sistema di valutazione adottato per le schede negli anni

⁶ Si sommano i trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti che partecipano alla selezione sia complessivamente che per singola categoria giuridica. Si individua il rapporto tra queste due somme e tale percentuale diventa la percentuale di risorse complessive a disposizione delle progressioni economiche nell'anno nella categoria giuridica. Esempio: dipendenti che possono progredire:

2 B4 - 1 B6 → somma del costo dei tabellari € 63.597,91 → percentuale sul totale 39,65%

1 C2 - 1 C4 → somma del costo dei tabellari € 46.491,65 → percentuale sul totale 28,98%

2 D2 → somma del costo dei tabellari € 50.310,11 → percentuale sul totale 31,37%

Totale tabellari € 160.399,67

Se le risorse complessive per le progressioni fossero 10.000,00 € spetterebbero € 3.965,00 ai livelli B, € 2.898,00 ai livelli C e € 3.137,00 ai livelli D.

 31

precedenti), del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione, 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; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;

Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 2016-2018, comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie;

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

La procedura di concertazione di cui all'art. 16, comma 2, lett. d) del CCNL del 31.3.1999 è finalizzata alla definizione del sistema permanente di valutazione quale presupposto necessario per l'applicazione del presente articolo.

Art. 28
Retribuzione delle posizioni organizzative.

1. Il fondo per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, come indicato al precedente art. 26, comprensivo della maggiorazione della retribuzione di posizione del Segretario Comunale, risulta così composto:

Retribuzione di Posizione e di Risultato delle P.O.	
Totale delle risorse stanziare per il pagamento della Retribuzione di Posizione	€ 36.000,00
Indennità risultato posizioni organizzative	€ 9.600,00
Maggiorazione indennità posizione segretari comunali	€ 0,00
TOTALE delle risorse per il pagamento delle P.O.	€ 45.600,00

2. Ai fini della verifica del rispetto del limite previsto dall'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 si verifica che la somma delle risorse previste per il pagamento della Retribuzione di Posizione e di Risultato delle Posizioni Organizzative sommata al fondo per il salario accessorio nelle sue parti soggette al limite non superi la somma delle stesse voci come costituite nell'anno 2016:

Verifica del limite dell'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017	
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2022	€ 79.581,09
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2016	€ 80.149,25
Differenza 2016/2022	€ 568,16

3. Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 21.5.2018, le parti prendono atto che per l'anno 2022 non verrà effettuato alcun incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del medesimo CCNL, con riduzione del fondo delle risorse decentrate.
4. Il Comune di Cavernago è un ente senza dirigenza e, pertanto, non occorre apportare la decurtazione di cui all'art. 67 comma 1, in quanto le risorse destinate alla retribuzione di

fie
nota *per* *AA* ³² *A*

posizione e di risultato delle posizioni organizzative erano già corrisposte a carico del bilancio dell'ente.

5. In applicazione degli artt. 15 e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018, le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, sono determinate per il 2022, in un ammontare pari a quanto indicato nella precedente tabella.
6. La somma destinata alla remunerazione del risultato, di complessivi euro 9.600,00 (non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 15, co 4), viene ripartita tra i titolari di PO, sulla scorta dei criteri definiti dal nucleo di valutazione, con apposito verbale agli atti che ha assegnato diversi pesi per:

SETTORE I: AREA AFFARI GENERALI E SERVIZI ALLA PERSONA

SETTORE II: AREA ECONOMICO FINANZIARIA

SETTORE III: AREA TERRITORIO

SETTORE IV: AREA POLIZIA LOCALE E COMMERCIO

Art. 29

Piani di Razionalizzazione e riqualificazione

Art. 16 DL 98/2011 comma 4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11, le Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno (termine ordinatorio) piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

Comma 5. In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle provincie autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della Funzione Pubblica.

Comma 6. I piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature, the word 'nota', and initials 'AQ'.

TITOLO VII

Disposizioni finali

Art. 30 Disposizioni finali

Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale e dalle norme di legge, le clausole sono nulle e non possono essere applicate o sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419 – 2 comma – del Codice Civile.

In tal caso qualora siano ravvisate in sede di controllo da parte della Corte dei Conti o della Funzione Pubblica, è fatto obbligo di recuperare le somme indebitamente riconosciute, nell'ambito della sessione negoziale successiva.

Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei CCNL vigenti.

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

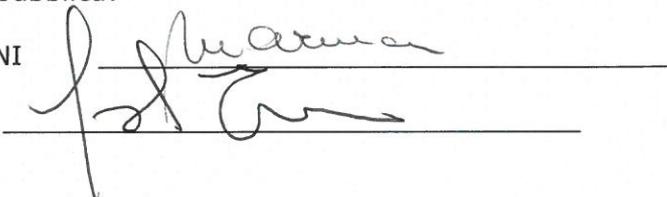
La contrattazione sui criteri generali è demandata a documenti separati e a successiva contrattazione decentrata.

Letto, confermato e sottoscritto.

- *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente MARIAROSA ARMANNI

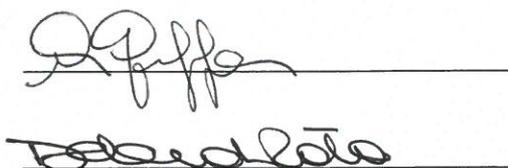
Componente MAZZOLA ENRICO



- *la delegazione sindacale:*

Per l'Organizzazione Sindacale Territoriale CISL
Sig.ra ALESSANDRA GIAMPAPA

Per l'Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL
Sig.ra DEBORAH ROTA



- R.S.U.:

Componente Sig. DOMI GIANPIETRO

