**COMUNE DI PINASCA**

**CITTA' METROPOLITANA DI TORINO**

# C.C.N.L. FUNZIONI LOCALI 21.05.2018

# CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2019-2020-2021

Il giorno 27.12.2019 presso il Comune di Pinasca,

tra la Delegazione Trattante di parte datoriale composta da:
- Dott. Abbate Maurizio– Segretario comunale ij qualità di Presidente della delegazione:
- Dott. Benedetto Luca – P.O. servizio finanziario in qualità di membro della delegazione;
- Sig. Calliero Walter – P.O. servizio tecnico in qualità di membro della delegazione

e

la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 21.05.2018:
- CGIL _____
- CISL _____
- UIL _____
- CSA _____

e la RSU dell'ente Sig. Canova Daniele

Viste le deliberazioni della Giunta Comunale:
- n. 65 del 19.06.2018, con la quale sono stati individuati i componenti delegazione trattante di parte datoriale;
- n. 68 del 10.09.2019, con la quale sono state fornite le linee guida per l'avvio della contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2019/2021;

Considerato l'ammontare del fondo per le risorse per la contrattazione decentrata 2019 come anche indicato nella determina del segretario comunale n. 366 del 04.12.2019;

Vista e richiamata la deliberazione di giunta comunale n102 del 27.12.2019, esecutiva, con la quale si autorizza la delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2019/2021 tra le parti si conviene e si stipula il seguente contratto integrativo decentrato di ente secondo quanto segue:

## TITOLO I DIPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1
### Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Regioni ed autonomie locali e funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli artt. 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015 n. 124 , in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
e) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, le cui disposizioni continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 o non disapplicate.

### Art. 2
### Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Pinasca 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.).
2. 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, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni di servizio, nell'anno solare.
3. Il presente CCDI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2019 e sino al 31.12.2021, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018.
4. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo in linea al CCNL 21.05.2018 relativamente alla parte economica sono oggetto di incontro annuale tra le parti.
5. Il presente contratto, ai sensi del comma 3, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediate e precettiva.
6. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati a seguito del termine del procedimento di valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuati dall'amministrazione tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.
7. Le parti convengono che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, potranno procedere ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

## Art. 3
## Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, nell'ambito dell'eventuale contrattazione integrativa di cui al precedente articolo 2, comma 3, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.

## Art. 4
## Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
a) la RSU;
b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2016-2018.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono nominati dalla Giunta Comunale.

## Art. 5
## Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei modelli relazionali di cui all'art. 3 del C.C.N.L. 21 maggio 2018.
3. Sono oggetto di contrattazione, le materie indicate nell'art. 7, comma 4 del CCNL 21 maggio 2018.

## Art. 6
## Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

## Art. 7
## 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 apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, 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 s'impegna a 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 dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

## Art. 8
## Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

2. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte della sezione regionale di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli.
3. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
4. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta scritta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
5. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
6. Il presente istituto resta disciplinato dal presente contratto collettivo integrativo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 21.5.2018.

## TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### Art. 9
### Quantificazione delle risorse decentrate

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
2. La parte sindacale prende atto che il Comune, con delibera di giunta n. 68 del 10.09.2019, ha fornito, tra l'altro, gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per gli anni 2019/2021 e che con determinazione del segretario comunale, responsabile del servizio amministrativo e del servizio personale, n. 366 del 04.12.2019, in applicazione degli artt. 67 e 68 del C.C.N.L. del 21.05.2018, si quantificano complessivamente le risorse decentrate per l'anno 2019, secondo quanto riportato nel prospetto allegato al presente contratto (**Allegato A**). Per l'anno 2019 le parti convengono, tra le altre cose, sull'inserimento all'interno del fondo salario accessorio, a titolo risorse variabili, della somma pari ad € 3.098,75 in linea a quanto stabilito ai sensi dell'art. 67, comma 4, CCNL 21.05.2018 che prevede che "le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza" al fine di incentivare maggiormente la performance.
3. Tutte le risorse variabili aggiuntive di cui agli artt. 67 e 68, comma 1 , CCNL 21.05.2018 sono state stanziate in linea agli atti sopra richiamati per l'anno 2019. Per gli anni seguenti, trattandosi di risorse variabili, si procederà con appositi atti in caso di eventuale volontà dell'amministrazione di alimentare il fondo delle risorse decentrate con importi variabili anche per tali annualità.
4. Parte sindacale, relativamente all'imputazione dei costi dell'indennità di comparto collegati ad un dipendente assunto con contratto a tempo determinato oggi stabilizzato, richiede di imputare l'intera indennità di comparto in questione a carico del bilancio in linea alla disciplina del CCDI precedente ed al RAL ARAN 247/2011. La Delegazione trattante di parte pubblica si impegna ad approfondire la questione ed a compiere le verifiche del caso entro la sessione di contrattazione dell'annualità 2020.

## Art. 10
## Utilizzo delle risorse decentrate

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), è possibile l'utilizzo degli strumenti di premialità di cui all'art. 68 del CCNL 21.05.2018.

## Art. 11
## Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018)

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (ex art. 67 e 68 del CCNL 21.05.2018 e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:
   a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
   b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
   c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
   d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
   e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. La destinazione delle risorse deve essere operata di norma all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione. Le parti concordano che in allegato alla convocazione del tavolo di trattativa relativa alla contrattazione annuale a valere sulla parte economica l'amministrazione inoltri alla parte sindacale almeno la bozza del fondo delle risorse del salario accessorio che sarà oggetto della prevista contrattazione.
3. Il sistema di riparto delle risorse economiche tiene conto, orientativamente, delle seguenti destinazioni, formulate per aggregati di natura omogenea degli istituti economici: indennità per specifiche condizioni di lavoro, premialità d'esercizio, premialità previste da norme speciali, premialità consolidata (PEO), altre destinazioni, anche previste da specifiche norme di legge.

## Art. 12
## Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), del CCNL 21.5.2018)

1. Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (misurazione, valutazione e trasparenza della performance) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina, al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.
2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali–quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.

3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi ed i tempi di realizzazione e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della Performance dell'Ente (PDP), che reca gli obiettivi premiali dei responsabili dei servizi, unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione.
4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia di valutazione formalmente adottata dall'ente nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance;
5. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate su tre livelli:
   a. a titolo sperimentale, una quota parte delle risorse è destinata ai risultati collegati all'apporto qualitativo della prestazione lavorativa, desunto dalla sezione "Area Organizzativo Gestionale" presente sulla scheda di valutazione perfomance, incidente a valere sul conseguimento di un buon livello di performance organizzativa complessiva dell'ente (performance organizzativa d'ente). Le parti convengono di istituire tale performance organizzativa di ente a titolo sperimentale per l'annualità 2019 al fine di valutarne gli effetti;
   b. un'altra quota parte delle risorse è destinata ai risultati realizzati per l'impegno d'equipe nel conseguimento degli obiettivi attribuiti ai singoli dipendenti dai responsabili (performance organizzativa di struttura);
   c. un'ulteriore quota parte delle risorse è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dai dipendenti (performance individuale);
6. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.
7. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
   a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
   b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
   c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
   d. Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:
      a) programmazione/pianificazione strategica/operativa e gestionale da parte dell'Amministrazione:
      b) predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
      c) determinazione dei valori individuali e collettivi di premialità in funzione del pieno o parziale conseguimento di obiettivi di miglioramento, nonché loro conoscenza da parte dei soggetti interessati;
      d) monitoraggio sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;
      e) verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo e predisposizione delle valutazioni di performance;
      f) controlli e validazione dei risultati conseguiti da parte del nucleo di valutazione;
      g) refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo;
      h) riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;

e. la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle componenti indicate all'interno del sistema di misurazione e valutazione delle performance;
f. il sistema di misurazione e valutazione delle performance di cui alla precedente lettera è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.

## Art. 13
## Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari (art. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w), del CCNL 21.5.2018)

1. Con il presente contratto collettivo, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità, di cui all'art. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w), del CCNL 21.5.2018, sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni di lavoro effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le presenti indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente titolo, è di esclusiva competenza di ciascun responsabile del servizio che gestisce la singola risorsa umana assegnata.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato a cura del competente responsabile del servizio che gestisce la singola risorsa umana assegnata.

## Art. 14
## Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. In conformità al disposto dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, le risorse stabili come determinate dall'allegato A sono gravate dalle seguenti voci di destinazione (calcolati in via presuntiva):
- Corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art. 33 del CCNL del 22/01/2004, pari a presunti € 5.838,96
- Fondo per progressioni economiche ai sensi dell'art. 17 lett. b) CCNL del 01/04/1999, pari a presunti € 20.677,60.
2. A valere sulla totalità del fondo grava anche una decurtazione fissa pari ad € 1.813,00.
3. Le risorse variabili, eventualmente stanziate annualmente dall'ente ai fini dell'alimentazione del fondo risorse decentrate, integrano le risorse stabili e seguono le indicazioni impartite dagli organi di governo ai fini del loro utilizzo relativamente agli obiettivi da perseguire.
4. Il risultato derivante dalla sommatoria delle risorse stabili disponibili e delle risorse variabili, viene corrisposto in linea alla disciplina sopra indicata sulla base degli articoli che seguono.

## Art. 15
## Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi o maneggio valori viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività secondo le seguenti misure:
- Espletamento di attività esposta a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute (settore tecnico): euro 1,20 al giorno per l'annualità 2019 ed euro 1,50 nell'annualità 2020 e 2021

in considerazione delle tipologie di attività svolte dall'operaio dell'ente alla luce dei fattori sotto elencati

- Espletamento di maneggio valori (settore amministrativo): euro 2,00 al giorno per le annualità 2019, 2020 e 2021, solamente in caso di maneggio di importi annuali complessivi superiori ai € 4.000.

**ATTIVITÀ A RISCHIO:**

Si individuano, relativamente all'operaio, i fattori rilevanti di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

L'indennità viene erogata a consuntivo sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

**MANEGGIO VALORI**

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad agente contabile individuati con provvedimento ufficiale e tenuti alla resa del Conto alla Corte dei Conti.

Per la misura dell'indennità si tiene conto dell'importo totale maneggiato durante l'anno come risultante dal rendiconto dell'agente contabile.

L'indennità viene riconosciuta ai dipendenti che nell'anno maneggino valori di cassa per importi superiori a € 4.000,00.

2. Le risorse destinate, da individuarsi primariamente all'interno delle risorse di parte stabile, ed i profili beneficiari di tali indennità, considerando 275 giorni, sono i seguenti:

| **Anno 2019** | | | |
|---|---|---|---|
| **Profilo professionale** | **Natura dell'attività** | **n. addetti** | **Somma prevista** |
| Operaio specializzato | Attività esposta a rischi | 1 | € 330,00 |
| Istruttore amministrativo – servizi demografici | Attività maneggio valori | 1 | € 550,00 |
| | | Totale | € 880,00 |

| **Anno 2020** | | | |
|---|---|---|---|
| **Profilo professionale** | **Natura dell'attività** | **n. addetti** | **Somma prevista** |
| Operaio specializzato | Attività esposta a rischi | 1 | € 330,00 |
| Istruttore amministrativo – servizi demografici | Attività maneggio valori | 1 | € 550,00 |
| | | Totale | € 880,00 |

| **Anno 2021** | | | |
|---|---|---|---|
| **Profilo professionale** | **Natura dell'attività** | **n. addetti** | **Somma prevista** |
| Operaio specializzato | Attività esposta a rischi | 1 | € 330,00 |
| Istruttore amministrativo – servizi demografici | Attività maneggio valori | 1 | € 550,00 |
| | | Totale | € 880,00 |

3. L'indennità di rischio viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività oggetto di indennità ed è inserita di norma nella busta paga del mese successivo alla maturazione del diritto alla percezione della medesima. L'indennità di maneggio valori viene erogata annualmente a consuntivo sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

4. L'indennità condizioni di lavoro non è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 comparto funzioni locali.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno utilizzati per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa di ente. Gli eventuali costi maggiori derivanti dall'applicazione del presente articolo andranno coperti attraverso una conseguente decurtazione delle risorse destinate alla performance organizzativa di ente.

## Art. 16
## Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 70-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018)

1. In applicazione all'art. 70 quinquies comma 1, sono attribuite specifiche indennità al personale appartenente alle categorie C e D, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.
2. Le risorse massime da destinarsi a tali specifiche responsabilità sono individuate, per l'annualità 2019, nella somma **di € 0,0 lorde**. Per il riconoscimento dell'indennità di cui trattasi si evidenzia che deve trattarsi di effettiva specifica responsabilità all'interno della quale l'eventuale svolgimento di attività di responsabile del procedimento è strettamente collegato, per i dipendenti di categoria C e D, al contenuto della declaratoria professionale, costituendo pertanto il normale oggetto delle loro attività. Si concorda pertanto di erogare le suddette indennità in relazione allo svolgimento delle sottoelencate attività:

| | **ATTIVITA'** | **Peso** |
|---|---|---|
| 1 | Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi di particolare complessità e di rilevante responsabilità, che si concludono, tra l'altro, con una proposta di provvedimento al Responsabile del servizio, aventi carattere continuativo nell'ente | 30 |
| 2 | Responsabilità di funzioni aventi anche rilevanza esterna a contatto con l'utenza/professionisti; | 20 |
| 3 | Responsabilità di procedimenti complessi aventi rilevanza verso l'esterno o comportanti rapporti con altre istituzioni; | 10 |
| 4 | Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche o di considerevole maneggio valori/denaro; | 15 |
| 5 | Cura di procedimenti afferenti a aree dell'ente diverse da quella di appartenenza, con esercizio di funzioni di elevata specializzazione e applicazione di competenze multidisciplinari; | 10 |
| 7 | Responsabilità di elaborazione di pareri e di supporti consulenziali in generale; | 5 |
| 8 | Responsabilità di partecipazione, quale componente a commissioni di gara, quale responsabile del procedimento; | 10 |
| | **TOTALE** | **100** |

3. La verifica dell'effettivo svolgimento delle attività sopra indicate viene svolta in fase di verifica degli obiettivi raggiunti ad opera dei responsabili del servizio ove è impiegata la/e risorsa/e interessata/e dall'attribuzione di specifiche responsabilità nei limiti delle risorse stanziate anche suddividendo il budget disponibile.
4. Le parti concordano che i criteri per l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.05.2018 sono oggetto di contrattazione nel 2020 in caso di presenza di soggetti aventi le specifiche responsabilità di cui alla richiamata disciplina.
5. Relativamente alle specifiche responsabilità derivanti dalle qualifiche di stato civile ed anagrafe ed ufficiale elettorale si stabilisce di attribuire al dipendente rivestente tali qualifiche, che non risulti incaricato di posizione, un'indennità pari ad **€ 350,00** annui lordi ai sensi dell'art.70 quinquies comma 2 CCNL 21.05.2018.

## Art. 17
## Premi correlati alla performance organizzativa

1. A titolo sperimentale si prevede di destinare alla performance organizzativa di ente una quota pari ad euro 900,00 del valore delle risorse residue di parte stabile decurtate dalle indennità di cui agli artt.15 e 16 sopra riportati, da attribuirsi, secondo la metodologia di seguito riportata, in caso di valutazione positiva di tutti gli obiettivi di struttura dell'ente assegnati ai dipendenti dai rispettivi responsabili dei servizi. Ai fini della performance organizzativa di ente la valutazione positiva

s'intende raggiunta solamente in caso di raggiungimento della percentuale pari al 60 % medio tra tutti gli obiettivi assegnati, salvo mancato il raggiungimento di obiettivi dovuti a ragioni oggettive documentate da parte dei responsabili non imputabili agli uffici che non dovranno esser considerati nel calcolo sopra indicato.

2. In caso di raggiungimento della soglia sopra indicata l'ammontare delle risorse economiche destinate a tale voce è proporzionato pro quota paritaria tra tutti i dipendenti e viene attribuito sulla base della percentuale dell'apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance indicati su ciascuna scheda di valutazione individuale nella parte relativa all'"area organizzativo-gestionale" che apprezza l'apporto qualitativo della prestazione, considerando, a valere di tale sezione, i seguenti pesi:

| AREA ORGANIZZATIVO-GESTIONALE | PESO |
|---|---|
| Problem solving | 19,50 |
| Attenzione ai costi | 19,50 |
| Programmazione del lavoro | 19.50 |
| Presidio del livello qualitativo atteso | 19.50 |
| Rispetto dei tempi procedurali | 22,00 |

L'attribuzione dell'indennità di cui sopra individualmente, a seconda della percentuale di apprezzamento dell'apporto qualitativo, sarà attribuita secondo le seguenti fasce:

- Valutazione inferiore a 50 % nessuna attribuzione di premio per la perfomance organizzativa di ente;
- Valutazione da 50% a 89,99% attribuzione del premio teorico massimo previsto per il dipendente in percentuale proporzionale alla valutazione conseguita;
- Valutazione da 90% a 100% attribuzione del premio teorico massimo previsto per il dipendente.

2. In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo di performance di ente le risorse ad esso destinate ove afferenti alla parte stabile saranno rese disponibili l'anno successivo. In caso di valutazione complessiva del dipendente inferiore al 50 % come indicato nel risultato complessivo della scheda individuale questi non è destinatario di alcuna performance e le risorse di performance di ente teoricamente spettanti al medesimo ove afferenti alla parte stabile saranno rese disponibili l'anno successivo.

3. Le restanti risorse residue di parte stabile, a seguito dell'applicazione del comma 1, sommate alle eventuali risorse di parte variabile, al netto delle quote di parte variabile di cui all'art. 67, comma 3 lett. C),F), G),incluse quelle di cui all'art. 21 in caso di loro presenza, al netto di una quota pari al 30 %, destinata alla performance individuale (calcolata a valere sulle sole risorse variabili eccettuate sempre le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. C), F), G)), sono destinate ai premi correlati alla performance organizzativa di struttura.

4. L'ammontare massimo teorico delle risorse destinate alla performance di struttura, da suddividersi in relazione ai singoli obiettivi (di struttura), assegnati ai dipendenti dai responsabili di servizio, è desunta per ogni servizio, a partire dal peso dell'organizzazione del singolo servizio rispetto al totale dei servizi dell'ente all'ente, tenendo in considerazione il rapporto tra il numero di personale addetto al medesimo ed il numero dei dipendenti totali dell'ente al netto delle posizioni organizzative.

5. L'indennità individuale relativa alla performance organizzativa di struttura, a seconda della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo come individuata dal rispettivo responsabile di servizio, è attribuita, in aderenza al peso attribuito al medesimo obiettivo, in linea al sistema di misurazione della performance, secondo le seguenti fasce:

- Valutazione di raggiungimento dell'obiettivo inferiore a 50 % nessuna attribuzione di premio per la perfomance organizzativa di ente;
- Valutazione di raggiungimento dell'obiettivo da 50% a 89,99% attribuzione del premio teorico massimo previsto per il dipendente in percentuale proporzionale alla valutazione conseguita;
- Valutazione di raggiungimento dell'obiettivo da 90% a 100% attribuzione del premio teorico massimo previsto per il dipendente.

6. Il premio viene erogato solo se l'obiettivo è riconosciuto raggiunto in sede di relazione della performance almeno al 50% e solo se la performance individuale complessiva, come desunta dalle schede di valutazione del singolo dipendente coinvolto, supererà il 50%.

7. In caso di raggiungimento dell'obiettivo inferiore al 50% tale obiettivo non è ritenuto raggiunto e non dà diritto alla corresponsione della performance di struttura ricollegata al medesimo.

8. L'eventuale quota teorica non attribuita ad un dipendente in ragione di una performance individuale complessiva del dipendente medesimo inferiore a 50% è destinata alla performance individuale.
9. In caso di mancato raggiungimento totale (al di sotto del 50%) o parziale (tra 50% e 89,99%) dell'obiettivo le somme non corrisposte se afferenti alla parte stabile sono rese disponibili l'anno successivo, diversamente, ove relative a parte variabile, costituiscono economia.
10. La presente indennità grava prioritariamente sulla parte variabile delle risorse economiche.

**Art. 18**
**Premi correlati alla performance individuale**

1. Il 30% delle risorse variabili, al netto delle quote di parte variabile di cui all'art. 67, comma 3 lett. C),F), G), oltre alle eventuali quote di cui al precedente art. 17, vengono destinate ai premi correlati alla performance individuale secondo i seguenti parametri di riferimento:
- Tempo di lavoro: full time (100%) o part time (in base alla percentuale di tempo lavoro);
- Punteggio della valutazione: in base all'esito complessivo della scheda di valutazione in linea al sistema di valutazione adottato dall'ente;
- Giorni di presenza: al fine di tenere conto dell'effettiva presenza in servizio del dipendente. Ai soli fini di questa performance si considerano presenza: le giornate di malattia a partire dall'undicesimo giorno continuativo dall'originarsi dell'evento morboso, le giornate di assenza per maternità obbligatoria e per i primi 30 giorni di congedo parentale, i giorni di permesso legge 104/1992.
3. I giorni standard annuali sono individuati nel numero di 286 (26 giorni * 11 mesi escludendo un mese a titolo di congedo ordinario) in linea a quanto stabilito ai sensi dell'art. 10, comma 4 del CCNL del 09/05/2006 che afferma "La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la corrispondente retribuzione mensile per 26". In ogni caso il parametro dei giorni standard non può superare il numero massimo di 286.
4. I dipendenti che riceveranno una valutazione minore al 50%, individuata secondo l'applicazione del sistema di valutazione applicato dall'ente, sono esclusi dalla presente corresponsione.

**Art. 19**
**Differenziazione del premio individuale**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni di performance individuale più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite finale in base al voto dei premi di performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. Le risorse da destinare a tale misura sono individuate primariamente all'interno delle somme non erogate ai sensi del precedente art. 18, in caso di loro eventuale insufficienza, il differenziale tra il valore della maggiorazione e le risorse ancora da assegnare a titolo di performance individuale è recuperato attraverso una riduzione proporzionale di ciascun premio finale di performance individuale di cui al precedente art. 18.
4. La corresponsione della presente maggiorazione è limitata a n. 1 dipendente dell'ente. In caso di presenza di più soggetti aventi identica valutazione si corrisponde la maggiorazione ad un solo dipendente più meritevole, individuato secondo il sistema di misurazione, mediante estrazione a sorte tra i soggetti aventi valutazione di pari valore. In caso di presenza di identici soggetti meritevoli a parità per due annualità consecutive, in aderenza al sistema di misurazione dell'ente, il dipendente pari merito premiato nella prima annualità non può esser destinatario della maggiorazione anche nelle seconda annualità.
5. In caso di presenza di somme eventualmente residue a valere delle risorse destinate alla performance individuale queste devono essere ripartire in parti uguali tra i dipendenti che hanno ottenuto un punteggio in scheda individuale di valutazione complessiva superiore a 80%, in tal caso non assumono rilievo, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento ovvero il tempo lavoro facendo salvo il rispetto dell'ammontare della differenziazione del premio individuale

**Art. 20**

**Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**
**(art. 68, comma 2, lettera g), CCNL21.05.2018)**

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi ricollegati a specifiche disposizioni di legge trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse transitano nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018 e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
2. Ai fini della predisposizione di un nuovo regolamento relativo per la costituzione e ripartizione degli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. 50 del 2016 come mod. dal d.lgs. 56 del 2017 si rinvia all'intesa di cui all'allegato B del presente accordo;
3. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi tecnici previsti da specifiche disposizioni di legge da inserire per l'anno 2019 nel presente CCDI ammontano ad un totale di € 4.402,10.
4. In linea alla previsione di cui all'art. 70 ter del CCNL 21.05.2018 funzioni locali per remunerare prestazioni lavorative connesse ai censimenti permanenti, Censimento permanente della popolazione e l'indagine sugli aspetti della vita quotidiana che, rispettivamente, hanno interessato il Comune di Pinasca nel 2018 e nel 2019, per i due soggetti interessati dalle operazioni di censimento, come da DG 54 del 25.05.2018 e GC. 27 del 04.04.2019, per le attività rese al di fuori dell'orario di lavoro, è attribuita una somma pari ad € 2.500 da dividersi in parti uguali. La somma trova copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).

**Art. 21**
**Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011**

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. n. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, in caso di loro presenza certificata, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione collettiva integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e smi , ed il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore presso l'Ente.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'Organo di governo dell'Ente e validato dal competente Collegio dei Revisori dei conti, con atto del Responsabile del Settore competente;
3. Le relative somme destinate ad incentivare il personale dipendente vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b), del CCNL 21.05.2018.
4. Per le annualità 2019/2021 i risparmi di cui al presente articolo sono pari ad euro zero.

## TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

### CAPO I

**Art. 22**
**Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative**
***(art. 7, comma 4, let. v), del CCNL 21.5.2018)***

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018, in prospettiva di una prossima riorganizzazione dell'ente vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa (da ora solo P.O.):

a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 20% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime P.O.;

b. l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, nell'ambito di un *range* compreso tra un valore minimo, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che dà luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nella misura massima ammissibile, anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate dal sistema di misurazione e valutazione delle performance;

c. la retribuzione di risultato delle P.O. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento dei servizi erogati, anche non correlati al tempo lavoro, ai quali, ai fini del riconoscimento del valore retributivo del singolo titolare di P.O., viene attribuito un corrispondente peso in ragione della complessità e della responsabilità di conseguimento;

d. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;

e. l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di P.O., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Responsabile sottoposta alla verifica del nucleo di valutazione;

f. per il conferimento degli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;

g. il valore economico riconosciuto per la gestione interinale, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, secondo quanto prescritto dall'ordinamento interno dell'Ente, all'interno del provvedimento di conferimento dell'incarico, sulla base dei seguenti criteri:

I. responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico interinale;

II. complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato interinalmente;

III. estensione temporale dell'incarico conferito;

IV. criticità gestionali conseguenti alla situazione di contesto;

V. carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti;

VI. entità del carico di lavoro assunto;

h. per ciò che attiene alla correlazione tra i compensi *ex* art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), del medesimo CCNL 21.05.2018, danno atto che, a titolo meramente ricognitivo, allo stato gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale risultano essere i seguenti, ancorché non a titolo esaustivo e fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenute:

I. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;

II. i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;

III. i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;

IV. i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.lgs. 446/1997 ed ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della legge 145/2018;

V. i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

2. Gli incentivi di cui alla lett. h del precedente comma, secondo i criteri e le modalità stabilite, dall'Amministrazione, in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante.

## Art. 23
## Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

1. Le politiche dell'orario di lavoro sono improntate ai seguenti criteri, previa informativa sindacale:

- Funzionalità: l'orario di lavoro dovrà essere funzionale al servizio e dovrà tener conto delle esigenze dell'utenza;
- Organicità: la prestazione giornaliera non potrà essere frazionata in più di due periodi, salvo eccezionali e temporanee esigenze di servizio;
- Flessibilità: l'orario potrà essere flessibile;
- Omogeneità: l'arco temporale di impegno giornaliero individuale non potrà superare, di norma, le 10 ore.

## Art. 24
## Risorse lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il limite del fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 5.146,86. Nel fondo, come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 1/4/1999, non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1/4/1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).
2. La parte sindacale prende atto che in base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione del Responsabile competente in linea, tra l'altro, al presente CCDI.

## Art. 25
## Criteri lavoro straordinario
## (art. 7, comma 4, lett. s), del CCNL 21.5.2018)

1. In applicazione agli artt. 38, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 250 ore annue.
2. Il lavoro straordinario è rivolto a fronteggiare esigenze eccezionali debitamente motivate, e pertanto non può essere utilizzato come strumento ordinario di programmazione del lavoro.
2. In materia di lavoro straordinario devono essere, comunque, rispettate le seguenti regole:
a) per lavoro straordinario si intende la prestazione aggiuntiva rispetto all'obbligazione contrattuale delle 36 ore settimanali, richiesta dal responsabile del servizio. La durata minima della prestazione straordinaria è di 30 minuti continuativi prima o dopo l'orario di servizio.
b) le prestazioni di cui si chiede il riposo compensativo devono essere state debitamente autorizzate dal dirigente responsabile ovvero responsabile di servizio di afferenza, nei limiti quantitativi consentiti dalle risorse assegnate; il dipendente non può richiedere il recupero delle ore spontaneamente rese senza il preventivo consenso del dirigente responsabile ovvero responsabile di servizio di afferenza. L'autorizzazione, in casi eccezionali ed imprevedibili, può essere rilasciata il giorno successivo all'effettuazione della prestazione.
c) il periodo di recupero compensativo deve essere computato ad ore lavorative, corrispondenti alle ore di straordinario prestate;
d) le ore cumulate possono dar luogo anche ad un riposo compensativo pari ad una o più intere giornate lavorative, purché sia rispettato il conteggio delle ore;
e) la fruizione del riposo compensativo deve essere compatibile con le esigenze organizzative e di servizio; a tal fine sono necessarie una tempestiva richiesta al competente dirigente o al responsabile del servizio e il consenso preventivo di quest'ultimo sul periodo prescelto dal lavoratore o su altro eventualmente indicato, in via alternativa, dal dirigente;
f) Le prestazioni di lavoro straordinario, per le quali è previsto il recupero, devono essere recuperate obbligatoriamente entro il termine del mese di aprile dell'anno successivo a quello di maturazione, fatte salve situazioni eccezionali autorizzate dal Responsabile.
g) il riposo compensativo non dà comunque titolo a percepire la maggiorazione percentuale del valore del lavoro ordinario; quindi, per ogni ora di straordinario diurno viene riconosciuto un corrispondente riposo compensativo di un'ora, senza che al lavoratore debba essere riconosciuta la maggiorazione prevista del 15%; neppure è possibile riconoscere, in relazione alla stessa ora di

lavoro straordinario diurno, al lavoratore un riposo compensativo di 69 minuti, corrispondenti al valore economico dell'ora di lavoro straordinario comprensiva anche della maggiorazione del 15%.

## Art. 26
## Flessibilità dell'orario di lavoro
## (art. 7, comma 4, lett. p), del CCNL 21.5.2018)

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL 21.05.2018 al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è facoltà dell'Ente adottare l'istituto dell'orario flessibile.
2. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali, ad esempio, trasporto scolastico, educatrici asilo nido, servizi in turno, etc.).
3. Le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
- definizione di una fascia di flessibilità, che preveda la possibilità per massimo un'ora, di posticipare o anticipare l'orario di entrata mattutino e posticipare o anticipare quello di uscita nell'orario pomeridiano;
- detto istituto deve essere fruito tenendo conto dell'inizio dell'attività lavorativa nei confronti dell'utenza e della necessità di essere operativi sin dall'inizio della medesima.
- la fascia di flessibilità può essere ampliata o diminuita, a giudizio dell'amministrazione, in caso di particolari esigenze ricollegate al lavoro svolto dal dipendente connesse a fattori esterni anche ambientali.

## Art. 27
## Servizio mensa/buoni pasto
## (art. 45, 46 CCNL 14.09.2000)

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e compatibilmente con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del CCNL 14.09.2000, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi[1].
2. Possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti.
3. La regolamentazione della materia è stabilita all'interno degli artt. 45 e 46 del CCNL 14.09.2000 e art. 13. Del CCNL 09.05.2006.

## Art. 28
## Protezione dei dati personali

1 Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dal d.lg. 196/2003 e s.m.i. e dal Regolamento UE 679/16

## CAPO II
## PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

[1] In materia, si deve tenere conto delle previsioni dell'art. 5, comma 7, del D.L .n.95/2012, convertito nella legge 7 agosto 2012, n.135, secondo cui "il valore dei buoni pasto attribuiti al personale, anche di qualifica dirigenziale. delle amministrazioni pubbliche [...] non può superare il valore nominale di 7,00 euro. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dal 1° ottobre 2012".

## Art. 29
## Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
## *(art. 7, comma 4, let. c), del CCNL 21.5.2018)*

Le parti sul punto concordano nel trattare la materia delle p.e.o. in un prossimo incontro da fissarsi nella prima parte dell'anno 2020

## TITOLO IV – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SCIOPERO

## CAPO I - GARANZIA DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI ESSENZIALI

### Art. 30
### Campo di applicazione e finalità

1. Il presente capo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 12.06.1990, n. 146 e s.m.i., in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del ACNL in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 19.09.2002 e s.m.i., individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle ed individua il personale necessario a garantire la continuità delle prestazioni indispensabili ai sensi dell'art. 4, comma 6, del CCNQ 4 dicembre 2017.

### Art. 31
### Contingenti di personale

1. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.
2. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ente è il seguente:

| | |
|---|---|
| STATO CIVILE | n. 1 unità |
| ELETTORALE ( per il periodo elettorale) | Tutto il personale |
| LAVORI PUBBLICI | n. 1 unità |
| POLIZIA MUNICIPALE | n. 1 unità |

3. I Responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero.

### Art. 32
### Comunicazione all'utenza

1. I Responsabili dei servizi sono tenuti a comunicare agli utenti 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.
2. Tale informazione, a cura dei soggetti di cui al comma 1 del presente articolo, può avvenire mediante pubblici avvisi con l'indicazione dei modi, dei tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi.

### Art. 33
### Responsabilità del Responsabile di servizio

1. I Responsabili di servizio sono tenuti all'attuazione dell'individuazione nominativa del contingente di personale ed a comunicare tale individuazione al personale interessato entro il 3° giorno precedente lo sciopero.

### Art. 34
### Norme finali

1. Per tutto quanto non espressamente indicato nei precedenti articoli, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 19.09.2002 ed all'Accordo di integrazione dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero nell'ambito del comparto Regioni- autonomie locali del 08.03.2016.

### Art. 35

## Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. 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.

***

SCHEMA ESEMPLIFICATIVO SOMME DISPONIBILI PRESUNTE PER LA CONTRATTAZIONE 2019

| | |
|---|---|
| RISORSE STABILI | € 33.327,63 |
| INDENNITA DI COMPARTO a carico del fondo E PEO degli anni precedenti | - € 26.516,56 |
| INDENNITA' DI CONDIZIONI LAVORO e INDENNITA' ART: 70 quinquies comma 2 CCNL 21.05.2018 | - € 1.230,00 |
| DECURTAZIONE FISSA | - € 1.813,00 |
| *RISORSE PARTE STABILI DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE 2019* | *€ 3.768,07* |
| RISORSE VARIABILI DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE | € 9.732,91 |
| RISORSE VARIABILI DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE limitatamente alle disposizioni di legge specifiche (incentivi tecnici e ISTAT) | € 6.902,10 |
| **RISORSE STABILI E VARIABILI A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE 2019 (al netto delle risorse variabili oggetto di disposizioni di legge specifiche)** | **€ 13.500,98** |

**ALLEGATO B**

## INTESA SU MODALITA' E CRITERI DA APPLICARSI AL REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE DI CUI ALL'ART. 113 DEL DLGS. 50 DEL 2016 COME MOD. DAL D.LGS. 56 DEL 2017.

- Visto l'art. 67 comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 rubricato "fondo risorse decentrate: costituzione" che prevede che il fondo continua ad essere alimentabile dalle "risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
- Visto l'art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21/05/2018 rubricato "fondo risorse decentrate: utilizzo che prevede che le risorse annualmente disponibili sono destinate ai "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";
- Preso atto della previsione di cui all'art. 113 del d.lgs. 50 del 2016 come modificata dal D.lgs. 56 del 2017;
- Considerato che tra le funzioni tecniche individuate dall'art. 113, comma 2 del d.lgs. 50/2016 sono individuate esclusivamente le seguenti attività:
  - di programmazione della spesa per investimenti,
  - di valutazione preventiva dei progetti,
  - di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici,
  - di RUP,
  - di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione,
  - di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità,
  - di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti, a cura del personale interno

Le parti prendono atto, infatti, che con il "Nuovo codice degli appalti" di cui al D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i., che sostituisce il precedente D.Lgs. n. 163/2006 e s.m.i., sono stati completamente riscritti e modificati i presupposti per il riconoscimento degli incentivi al personale dipendente, per cui dal 19/04/2016 non può più essere riconosciuto alcun compenso per le attività di progettazione svolte dai dipendenti dell'Ente, d'altro canto, dopo aver stabilito i criteri in sede di confronto e nell'apposito regolamento comunale, l'incentivo spetta invece per le predette attività di programmazione e di controllo svolte internamente dai dipendenti.

In particolare, la nuova disciplina stabilita al comma 3 dell'art. 113 prevede che l'80% dell'apposito fondo, costituito ai sensi del comma 2 del predetto articolo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, ovvero servizio o fornitura nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione, con le modalità ed i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento comunale, tra il responsabile unico del procedimento ed i soggetti che svolgono le funzioni tecniche sopra indicate. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri

previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione.

Quindi, per le funzioni tecniche svolte nell'ambito delle predette attività svolte a decorrere dal 19/04/2016, vengono di seguito definiti i criteri e le modalità per la ripartizione, per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione, della quota di fondo da destinare ai dipendenti interessati.

a) Ripartizione dell'incentivo:

Relativamente ai criteri di ripartizione del fondo di cui al predetto comma 3, i coefficienti di ripartizione dell'incentivo saranno di norma attribuiti ai componenti del gruppo di lavoro sulla base delle seguenti percentuali:

| PER LAVORI ED OPERE | | | |
|---|---|---|---|
| **ATTIVITA' GENERALE** | **QUOTA** | **ATTIVITA' SPECIFICA** | **% REL.** |
| **Pianificazione/ Programmazione** | 10 | Programmazione della spesa per investimenti (per i lavori fino a € 100.000,00 è richiesto almeno il provvedimento di approvazione del progetto di fattibilità tecnico economica) | 10 |
| **Verifica progetti** | 10 | Attività di verifica progetto | 5 |
| | | Validazione del progetto | 5 |
| **Fase di gara** | 15 | Predisposizione e controllo degli atti di gara e funzioni di segreteria della Commissione di gara | 15 |
| **Fase esecutiva** | 25 | Direzione lavori | 20 |
| | | Collaudo amministrativo/Certificato regolare esecuzione | 5 |
| **Responsabile Unico del Procedimento** | 40 | Responsabilità del procedimento | 40 |
| **Totali** | **100** | | **100** |

| PER SERVIZI E FORNITURE | | | |
|---|---|---|---|
| **ATTIVITA' GENERALE** | **QUOTA** | **ATTIVITA' SPECIFICA** | **% REL.** |
| **Pianificazione** | 10 | Analisi dei fabbisogni con relativi atti e redazione programma biennale servizi e forniture (per i servizi e forniture è richiesta almeno la redazione del progetto di servizio) | 10 |
| **Fase di gara** | 20 | Predisposizione e controllo degli atti di gara e funzioni di segreteria o attività di acquisto su MEPA o equivalenti | 20 |
| **Fase esecutiva** | 30 | Direzione esecuzione del contratto | 20 |
| | | Verifica di conformità | 10 |
| **Responsabile Unico del Procedimento** | 40 | Responsabilità del procedimento | 40 |
| **Totali** | **100** | | **100** |

Le parti stabiliscono inoltre che :

- in caso di presenza di collaboratori tecnici o ammnistrativi stabiliscono, a questi debba di norma essere riconosciuta una quota parte dell'attività specifica pari al 30% (trenta per cento). La restante quota del 70% (settanta per cento) viene riconosciuta al responsabile dell'attività specifica.
- ai sensi dell'art. 113, coma 3, del D.lgs. 50/16, le quote parti dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano preferenzialmente la quota del fondo per l'innovazione. Le eventuali somme non corrisposte per attività non svolte alimentano il fondo di cui all'art. 113, comma 2, del d.lgs. 50/2016.

- nel caso si verifichi nel corso del tempo un avvicendamento di dipendenti, deve essere effettuata una ripartizione tra di essi in base alle attività effettivamente espletate e all'apporto di ognuno, anche in termini di tempo, alle varie fasi del lavoro/servizio/fornitura.
- l'incentivo da erogare per l'attività nella quale si sono verificati errori e/o ritardi imputabili ai dipendenti, è decurtato di una percentuale connessa alla durata del ritardo e/o alla rilevanza che l'errore ha avuto sull'andamento dei lavori, del servizio o della fornitura, secondo criteri improntati a consequenzialità e interdipendenza. Le riduzioni sono commisurate all'entità del ritardo.
- Il mancato rispetto dei costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo o dei disciplinari inerenti servizi e forniture, depurato del ribasso d'asta offerto, comporta una decurtazione delle percentuali dovute a titolo di incentivo proporzionale all'incremento del costo.

Relativamente alle modalità di corresponsione dell'incentivo in questione:

- la liquidazione dell'incentivo avviene alla scadenza dell'anno di riferimento (anno di approvazione del programma annuale per i lavori e della previsione dell'acquisizione della fornitura/servizio nel bilancio dell'ente) per le fasi già svolte.
- per quanto riguarda le ulteriori attività da realizzare (direzioni lavori, collaudi, funzione relative alla fase dell'esecuzione, ecc.) le stesse sono da liquidarsi successivamente alla redazione e approvazione dello stato finale e dei collaudi, ovvero della verifica di conformità.
- relativamente al RUP, in relazione ai compiti da questi svolti in termini anche di durata nel corso dell'intero appalto, la quota di incentivo allo stesso spettante deve esser suddivisa in due rate di uguale importo da collocarsi in corrispondenza dei seguenti momenti:
  a) fase terminale dell'attività di RUP nella gestione del procedimento amministrativo di affidamento;
  b) termine del contratto di appalto.

Per la parte pubblica
Dott. Maurizio Abbate Presidente delegazione trattante di parte pubblica
Dott. Luca Benedetto Componente delegazione trattante di parte pubblica
Geom Walter Caliero Componente delegazione trattante di parte pubblica

Per la parte sindacale
_____ , rappresentante CGIL
_____ , rappresentante CISL
_____ , rappresentante UIL
_____ , rappresentante CSA

Sig. Daniele Canova, LA RSU

## Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa dal 2016 in poi

| DESCRIZIONE | 2016 | 2017 |
|---|---|---|
| ***Risorse stabili soggette al limite*** | | |
| UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - *(ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)* | 19.521,67 | 19.521,67 |
| INCREMENTI CCNL 2002-05 - *(ART. 32 CC. 1,2,7) M.S. 2001 € 247.903* | 3.249,21 | 3.249,21 |
| INCREMENTI CCNL 2004-05 - *(ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA) M.S. 2003* | 1.310,00 | 1.310,00 |
| INCREMENTI CCNL 2006-09 - *(ART. 8 CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA) M.S. 2005* | 2.399,00 | 2.399,00 |
| RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001 | | |
| RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - *(DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)* | | |
| INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - *(ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)* | | |
| INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - *(ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)* | | |
| INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - *(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)* | 623 | 623 |
| RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - *(ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)* | 4.262,00 | 4.262,00 |
| RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno) | | |
| DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA | 1.364 | 1.364 |
| CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI | | |
| ***TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE*** | **30.000,88** | **30.000,88** |
| ***Risorse stabili NON soggette al limite*** | | |
| DIFF.LI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B), CCNL 2016/2018 - DIC.NE CONGIUNTA N. 5 - anno 2016 | 1.678,53 | |
| DIFF.LI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B), CCNL 2016/2018 - DIC.NE CONGIUNTA N. 5 - anno 2017 | | 1.719,93 |
| ***TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE*** | **1.678,53** | **1.719,93** |
| ***Risorse variabili soggette al limite*** | | |
| SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)* | | |
| RECUPERO EVASIONE ICI - *(ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)* | | |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - *(ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)* | | - |
| INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - *(ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)* | | |
| NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - *(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)* | | |
| INTEGRAZIONE 1,2% - *(ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)* | 3.098,75 | 3.098,75 |
| MESSI NOTIFICATORI - *(ART. 54, CCNL 14.9.2000)* | | |
| COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - *(ART. 27, CCNL 14.9.2000)* | | |
| INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 D. LGS. N. 50/2016) | | |
| DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE | 449,00 | 449,00 |
| *Totale Risorse variabili soggette al limite* | **2.649,75** | **2.649,75** |
| ***Risorse variabili NON soggette al limite*** | | |
| ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - *(ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)* | | |
| ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - *(ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)* | 4.750,00 | 4.750,00 |
| QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - *(ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)* | | |
| COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - *(ART. 27, CCNL 14/9/2000)* | | |
| SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)* | | |
| RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - *(ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)* | | |
| *Totale Risorse variabili NON soggette al limite* | **4.750,00** | **4.750,00** |
| ***TOTALE RISORSE VARIABILI*** | **7.399,75** | **7.399,75** |
| **TOTALE** | **39.079** | **39.121** |

| | | |
|---|---|---|
| **TOTALE FONDO SENZA DECURTAZIONE CONSOLIDATA** | 40.892 | |
| **TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO** | **32.651** | **32.651** |
| **"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA** | **40.574,13** | **40.574,13** |
| **TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO** | **73.225** | **73.225** |

| | |
|---|---|
| ***RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO*** | - |

| | | |
|---|---|---|
| TOTALE FONDO STRAORDINARIO | 5.146,86 | 5.146,86 |
| TOTALE SALARIO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE | **78.371,62** | **78.371,62** |

| INCREMENTI ART. 32, CO. 1, 2 E 7 | | |
|---|---|---|
| **€ 1.537,17** | 0,62% | INSERITE SEMPRE |
| **€ 1.239,65** | 0,50% | INSERITE DAL 2010 |
| **€ 496,00** | 0,20% | INSERITE SOLO 2008 |
| **€ 472,39** | 0,20% | DAL 2016 (-)4,76% ex DL 78/2010 |

## COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2019
## CCNL 2016/2018

| | |
|---|---|
| ***UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018*** | **31.364,88** |
| ***Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2*** | |
| RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C) | |
| RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D) | - |
| TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) | |
| IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI | |
| INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G) | - |
| INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA H) | |
| ... | |
| ***TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2*** | - |

| | |
|---|---|
| ***Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2*** | |
| INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 -DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 | 998,40 |
| DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5 | 964,35 |
| ... | |
| ***TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2*** | **1.962,75** |

| | |
|---|---|
| ***Risorse variabili soggette al limite*** | |
| SPONSOR,NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE. ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO, 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE | |
| RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) | |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI | - |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017) | |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA | |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 63 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001 | |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - | |
| FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D) | |
| MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F) | |
| RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA I) | |
| FINO 1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 67 COMMA 3 LETTERA H) | 3.098,75 |
| OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA I) - include anche risorse art. 208 C,d,S. | |
| TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K) | |
| DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - rif. Sezioni Riunite CDC | |
| ***TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2*** | **3.098,75** |

| | |
|---|---|
| ***Risorse variabili NON soggette al limite*** | |
| ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2) | 1.487,30 |
| ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA E) | 5.146,86 |
| SPONSOR,NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE. ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO, 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE | |
| RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) -CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMI N. 54/2018 | |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006 | - |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA | |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (CAL 2018) | 4.402,10 |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 63 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001 | |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - compensi censimento ISTAT | 2.500,00 |
| SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - | |
| RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J) | |
| ***TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2*** | **13.536,26** |

| | |
|---|---|
| ***TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE*** | **49.962,64** |
| ***DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE*** | **34.463,63** |
| ***DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE*** | **15.499,01** |

| | |
|---|---|
| ***Decurtazioni*** | |
| DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014) | 1.813,00 |
| RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014) | |
| RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001) | |
| ALTRE DECURTAZIONI ... | |
| ... | |
| ***TOTALE DECURTAZIONI*** | **1.813,00** |

| | |
|---|---|
| ***TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI*** | **48.149,64** |

| | | |
|---|---|---|
| ***EVENTUALE DECURTAZIONE DEL FONDO PER SUP.TO LIMITE 2016 - ART. 23 COMMA 2 - DLGS. 75/17*** | | N.B. QUESTO CAMPO E' EVENTUALE E VA COMPILATO MANUALMENTE DOPO AVER VERIFICATO IL RISPETTO DELL'ART. 23 COMMA 2 COME DA TABELLA SEGUENTE |
| ***SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA*** | **48.149,64** | |

| **FONDO STABILE ANNO 2017** | |
|---|---|
| UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - *(ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)* | 19.521,67 |
| INCREMENTI CCNL 2002-05 - *(ART. 32 CC. 1,2,7)* | 3.249,21 |
| INCREMENTI CCNL 2004-05 - *(ART. 4, CC. 1,4,5 PARTE FISSA)* | 1.310,00 |
| INCREMENTI CCNL 2006-09 - *(ART. 8, CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)* | 2.399,00 |
| RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001 | |
| RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - *(DICHIARAZIONE CONGIUNTA N 14 CCNL 2002-05 - N 1 CCNL 2006-09)* | - |
| INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - *(ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)* | - |
| INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - *(ART.18, C.1, lett. L); CCNL 1998-2001)* | |
| INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - *(ART.18, C.3, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)* | 623,00 |
| RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - *(ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)* | 4.262,00 |
| RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno) | - |
| ALTRE RISORSE CON CARATTERE STABILE E DI CERTEZZA | |
| **TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2017** | **31.364,88** |
| **SOLO ENTI CON DIRIGENZA - Riduzione per Posizioni Organizzative - Destinato 2017** | - |
| **TUTTI GLI ENTI - Incremento dello 0,20% Monte Salari 2001 se non già incluso in " Incrementi CCNL 2002-05" o già utilizzato per alte professionalità** | |
| **TOTALE UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017** | **31.364,88** |

## TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017

| | Compilare solo i dati in azzurro | |
|---|---|---|
| | **ANNO 2016** | **ANNO 2019** |
| TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI | 40.892,16 | 49.962,64 |
| TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI | - | - |
| DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010 | - 1.813,00 | - 1.813,00 |
| INCREMENTO O DIMINUZIONE DEL LIMITE A SEGUITODI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI | - | |
| TOTALE | 39.079,16 | 48.149,64 |
| VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE | 6.428,53 | 15.499,01 |
| VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE | - | |
| TOTALE VOCI ESCLUSE | - 6.428,53 | - 15.499,01 |
| RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO | 40.574,13 | 40.574,13 |
| MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE | - | - |
| ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 DEL TUEL | - | - |
| INNALZAMENTO DEL LIMITE PER ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO | - | |
| FONDO STRAORDINARIO (E ALTRE VOCI ...) | 5.148,86 | 5.148,86 |
| TOTALE DA ASSOGGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 | 78.371,62 | 78.371,62 |
| DECURTAZIONE DA OPERARE | | - |

SPAZIO RISPETTO LIMITE FONDO 2016 (ART. 23, CO. 2, D. LGS. N. 75/2017)

| | 31/07/2009 | 01/01/2018 | 01/03/2018 | 01/04/2018 | Incremento gen-feb | incremento mar | Incremento apr-dic | *Per mese - periodo 1* | *Per mese - periodo 2* | *Per mese - periodo 3* | Diff. PEO 2018 | Diff. PEO A REGIME | N° dip. | Su Fondo 2018 | Su Fondo 2019 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **D6-D3** | 2.361,89 | 2.393,29 | 2.452,19 | 2.469,90 | 31,40 | 90,30 | 108,01 | *4,50* | *12,70* | *15,20* | 173,70 | **197,60** | | - | - |
| **D5-D3** | 2.209,24 | 2.238,64 | 2.293,74 | 2.310,31 | 29,40 | 84,50 | 101,07 | *2,50* | *6,90* | *8,26* | 94,50 | **107,38** | | - | - |
| **D4-D3** | 2.114,81 | 2.142,91 | 2.195,71 | 2.211,57 | 28,10 | 80,90 | 96,76 | *1,20* | *3,30* | *3,95* | 45,20 | **51,35** | | - | - |
| **D3 GIUR.** | 2.028,18 | 2.055,08 | 2.105,78 | 2.120,99 | 26,90 | 77,60 | 92,81 | | | | | | | - | - |
| **D6** | 2.361,89 | 2.393,29 | 2.452,19 | 2.469,90 | 31,40 | 90,30 | 108,01 | *8,00* | *22,80* | *27,28* | 311,60 | **354,64** | | - | - |
| **D5** | 2.209,24 | 2.238,64 | 2.293,74 | 2.310,31 | 29,40 | 84,50 | 101,07 | *6,00* | *17,00* | *20,34* | 232,40 | **264,42** | | - | - |
| **D4** | 2.114,81 | 2.142,91 | 2.195,71 | 2.211,57 | 28,10 | 80,90 | 96,76 | *4,70* | *13,40* | *16,03* | 183,10 | **208,39** | | - | - |
| **D3** | 2.028,18 | 2.055,08 | 2.105,78 | 2.120,99 | 26,90 | 77,60 | 92,81 | *3,50* | *10,10* | *12,08* | 137,90 | **157,04** | | - | - |
| **D2** | 1.850,32 | 1.874,92 | 1.921,12 | 1.935,00 | 24,60 | 70,80 | 84,68 | *1,20* | *3,30* | *3,95* | 45,20 | **51,35** | 2,9167 | 131,83 | 149,77 |
| **D1** | 1.763,89 | 1.787,29 | 1.831,39 | 1.844,62 | 23,40 | 67,50 | 80,73 | | | | | | | - | - |
| **C5** | 1.825,11 | 1.849,41 | 1.894,91 | 1.908,60 | 24,30 | 69,80 | 83,49 | *2,80* | *7,80* | *9,33* | 106,70 | **121,29** | 4 | 426,80 | 485,16 |
| **C4** | 1.760,01 | 1.783,41 | 1.827,31 | 1.840,51 | 23,40 | 67,30 | 80,50 | *1,90* | *5,30* | *6,34* | 72,50 | **82,42** | 2 | 145,00 | 164,84 |
| **C3** | 1.706,05 | 1.728,75 | 1.771,35 | 1.784,15 | 22,70 | 65,30 | 78,10 | *1,20* | *3,30* | *3,94* | 45,10 | **51,22** | | - | - |
| **C2** | 1.659,82 | 1.681,92 | 1.723,32 | 1.735,77 | 22,10 | 63,50 | 75,95 | *0,60* | *1,50* | *1,79* | 20,60 | **23,27** | | - | - |
| **C1** | 1.621,18 | 1.642,68 | 1.683,18 | 1.695,34 | 21,50 | 62,00 | 74,16 | | | | | | | - | - |
| **B7-B3** | 1.656,53 | 1.678,53 | 1.719,93 | 1.732,35 | 22,00 | 63,40 | 75,82 | *1,80* | *5,30* | *6,33* | 72,20 | **82,29** | 2 | 144,40 | 164,58 |
| **B6-B3** | 1.595,30 | 1.616,50 | 1.656,30 | 1.668,26 | 21,20 | 61,00 | 72,96 | *1,00* | *2,90* | *3,47* | 39,60 | **45,11** | | - | - |
| **B5-B3** | 1.567,40 | 1.588,20 | 1.627,40 | 1.639,16 | 20,80 | 60,00 | 71,76 | *0,60* | *1,90* | *2,27* | 25,80 | **29,51** | | - | - |
| **B4-B3** | 1.541,38 | 1.561,88 | 1.600,38 | 1.611,94 | 20,50 | 59,00 | 70,56 | *0,30* | *0,90* | *1,07* | 12,20 | **13,91** | | - | - |
| **B3 GIUR.** | 1.519,16 | 1.539,36 | 1.577,26 | 1.588,65 | 20,20 | 58,10 | 69,49 | | | | | | | - | - |
| **B7** | 1.656,53 | 1.678,53 | 1.719,93 | 1.732,35 | 22,00 | 63,40 | 75,82 | *2,90* | *8,40* | *10,04* | 114,60 | **130,52** | | - | - |
| **B6** | 1.595,30 | 1.616,50 | 1.656,30 | 1.668,26 | 21,20 | 61,00 | 72,96 | *2,10* | *6,00* | *7,18* | 82,00 | **93,34** | | - | - |
| **B5** | 1.567,40 | 1.588,20 | 1.627,40 | 1.639,16 | 20,80 | 60,00 | 71,76 | *1,70* | *5,00* | *5,98* | 68,20 | **77,74** | | - | - |
| **B4** | 1.541,38 | 1.561,88 | 1.600,38 | 1.611,94 | 20,50 | 59,00 | 70,56 | *1,40* | *4,00* | *4,78* | 54,60 | **62,14** | | - | - |
| **B3** | 1.519,16 | 1.539,36 | 1.577,26 | 1.588,65 | 20,20 | 58,10 | 69,49 | *1,10* | *3,10* | *3,71* | 42,40 | **48,23** | | - | - |
| **B2** | 1.460,97 | 1.480,37 | 1.516,87 | 1.527,83 | 19,40 | 55,90 | 66,86 | *0,30* | *0,90* | *1,08* | 12,30 | **14,04** | | - | - |
| **B1** | 1.437,06 | 1.456,16 | 1.492,06 | 1.502,84 | 19,10 | 55,00 | 65,78 | | | | | | | - | - |
| **A5** | 1.461,64 | 1.481,04 | 1.517,54 | 1.528,50 | 19,40 | 55,90 | 66,86 | *1,30* | *3,90* | *4,66* | 53,10 | **60,58** | | - | - |
| **A4** | 1.432,01 | 1.451,01 | 1.486,81 | 1.497,55 | 19,00 | 54,80 | 65,54 | *0,90* | *2,80* | *3,34* | 38,00 | **43,42** | | - | - |
| **A3** | 1.407,03 | 1.425,73 | 1.460,83 | 1.471,38 | 18,70 | 53,80 | 64,35 | *0,60* | *1,80* | *2,15* | 24,50 | **27,95** | | - | - |
| **A2** | 1.377,83 | 1.396,13 | 1.430,53 | 1.440,86 | 18,30 | 52,70 | 63,03 | *0,20* | *0,70* | *0,83* | 9,40 | **10,79** | | - | - |
| **A1** | 1.359,55 | 1.377,65 | 1.411,55 | 1.421,75 | 18,10 | 52,00 | 62,20 | | | | | | | - | - |
| | | | | | | | | | | | | | | **848,03** | **964,35** |