

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI TORRAZZA PIEMONTE (TO), PER L'ANNO 2019**


Il giorno 3 del mese di dicembre dell'anno 2019, presso la sede del comune a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Torrazza Piemonte, le parti negoziali composte da:

**Delegazione di parte pubblica**, nella persona del presidente:  
dott.ssa Rosetta Gambino (*Segretario comunale*)

**R.S.U.**, nella persona di:  
\*\*\*\*dimissionario

**Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di:  
Roberto LOIACONO FP-CGIL TORINO

sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2019.

FP CGIL  




# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI TORRAZZA PIEMONTE (TO), PER L'ANNO 2019

Le parti

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

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

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

stipulano i seguenti istituti di contrattazione integrativa:

## ART.1

### *Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione*

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo s'intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- Sia firmato per la parte sindacale dalla RSU;
- Sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS.;
- Sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta Comunale e sentito il parere del Revisore unico;

In tale quadro gli articoli successivi costituiscono valore di contratto tra le parti, unitamente a tutti gli allegati connessi, dal momento della sigla su tutta la parte concordata.

## ART.2

### *Vigenza del contratto*

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è relativo all'anno 2019.
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.



## CAPO I

### QUALITA' DEL LAVORO ED INNOVAZIONE DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E PARTECIPAZIONE DEI DIPENDENTI

#### ART.3

##### *Schema di protocollo delle relazioni sindacali*

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 6 – 7 – 9 - 42 del D.Lgs. 30.3.2001, n.165 e consentire la partecipazione sindacale, nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione.
2. Pertanto, anche in osservanza del disposto degli artt. 4 e segg. del CCNL, si conviene quanto segue:
  - a) l'amministrazione fornirà tutte le informazioni tempestivamente, anche quelle di carattere finanziario, riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, la gestione delle risorse umane, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento d'attività o servizi anche nel caso di appalti o convenzioni o altre forme previste dalla legge;
  - b) annualmente, prima della predisposizione del bilancio di previsione, sarà effettuata una riunione d'informazione con particolare riguardo alla programmazione delle attività dell'ente, l'analisi delle spese previste e l'andamento dell'occupazione;
  - c) la convocazione di dette riunioni avverrà non meno di dieci giorni prima di quello stabilito e contemporaneamente dovrà essere fornita tutta la necessaria documentazione, eventualmente anche su supporto informatico oltre che cartaceo;
  - d) dalla informazione può scaturire la necessità, di una delle parti, di avviare la procedura di confronto; tale procedura normata dal CCNL vigente deve comunque essere richiesta dai soggetti sindacali entro e non oltre i 5 giorni successivi al ricevimento dell'informazione preventiva;
  - e) tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari e, quando possibile, anche su supporto informatico previa apposita richiesta.

#### ART.4

##### *Regolamentazione del diritto di sciopero*

1. Nel Comune di Torrazza Piemonte, facente parte del comparto Regioni-Autonomie Locali, di cui all'art. 5 del CCNQ del 18.12.2002 e successive modificazioni, sono da considerare essenziali, ai sensi degli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146 come modificati ed integrati dall'art.1 e 2 della legge 11 aprile 2000, n.83, i seguenti servizi:
  - a) stato civile e servizio elettorale;
  - b) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica;
  - c) servizi cimiteriali ed attinenti alla rete stradale ;
2. Nell'ambito dei servizi essenziali di cui al comma 1 è garantita, esclusivamente la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:



- 1) accoglimento delle registrazioni di nascita e di morte; attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti - n. 1 persona;
  - 2) servizi cimiteriali limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme - n. 1 persona; servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi), con ridotto numero di squadre di pronto intervento in reperibilità 24 ore su 24;
  - 3) servizio di polizia municipale, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
    - a. attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
    - b. attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
    - c. assistenza al servizio in caso di sgombero della neve;per i servizi di cui a), b) e c): n. 1 persona.
2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme dell'accordo collettivo del 21.05.2018.

## **ART.5**

### ***Diritti e libertà sindacali***

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
  - a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante all'O.S. d'appartenenza e alla RSU secondo le modalità previste dal CCNQ del 3.10.2005 e successive modificazioni e integrazioni oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
  - b) in applicazione dell'art. 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni d'organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNL quadro. L'amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo;
  - c) le convocazioni dell'amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, concertazione e consultazioni, non rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS. e devono essere considerate come servizio effettivamente prestato se il lavoratore è in servizio;
  - d) oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 12 del già citato CCNL quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a congressi o convegni di natura sindacale. Al fine di semplificare le procedure, per il rispetto dei termini di copertura previdenziale, l'amministrazione non opererà trattenute nei confronti del dipendente ma provvederà a richiedere le somme corrispondenti, al lordo di tutti gli emolumenti all'OS. che ha presentato la richiesta del permesso.
2. Per quanto concerne le assemblee, si dispone che:
  - a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU e le OO.SS. firmatarie del presente contratto collettivo decentrato possono indire assemblee del personale comunicando all'amministrazione, di norma almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali, o aderenti a una OS firmataria del contratto, di norma le assemblee si svolgeranno in orario diverso da quello d'apertura al pubblico;



- b) l'amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) in caso d'assemblea l'amministrazione individuerà, di concerto con le OO.SS., i contingenti minimi di personale che non potrà parteciparvi se non in reperibilità;
- d) il personale operante fuori della sede presso di cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario al trasferimento di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa
- e) il personale partecipante alle assemblee è considerato in servizio ordinario, il prolungamento d'orario d'assemblea oltre il proprio orario di lavoro non sarà considerato dall'Ente.

## **CAPO II LAVORO STRAORDINARIO**

### **ART.6 *Lavoro straordinario***

1. Per l'anno 2019 il fondo di cui al presente articolo ammonta a €. 2.612,00.
2. L'amministrazione comunale s'impegna a fornire, alla fine d'ogni semestre, entro il trentesimo giorno del mese successivo, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per settori, indicando quali ore saranno liquidate e quali ore siano o saranno recuperate da parte del personale dipendente.
3. Sulla base dei dati forniti, una delle parti potrà richiedere l'esame congiunto dell'utilizzo di quest'istituto contrattuale.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire previa, o in casi eccezionali successiva, autorizzazione del Segretario Comunale dopo apposito accordo con il Responsabile del Servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, l'amministrazione comunale procederà ad erogare ai dipendenti che recuperano ore di lavoro straordinario, la maggiorazione oraria corrispondente alla prestazione straordinaria effettuata.

## **CAPO III**

### **FINANZIAMENTI PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'**

#### **ART.7**

#### ***Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività***

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 67 del vigente Ccnl.
2. In particolare, le parti concordano che per l'anno 2019 le risorse relative al comma 1 dello stesso articolo sono quantificate nell'allegato A, che costituisce parte integrante del presente accordo.





## **ART.8**

### **Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

1. Per l'anno 2019, il fondo di cui all'art. 67 verrà utilizzato come specificato nell'allegato B, che costituisce parte integrante del presente accordo.

Le parti concordano di diminuire le risorse variabili di una somma pari a € 62,21 che andranno ad alimentare il fondo delle posizioni organizzative. Pertanto, tale fondo passerà da € 21.087,79 a € 21.150,00.

#### **a) Progressione economica orizzontale**

Nell'anno 2019 verrà avviata la procedura per l'attribuzione delle progressioni orizzontali:

- n° 1 dipendente da D2 a D3;
- n° 1 dipendente da B4 a B5;

Le progressioni verranno attribuite ai dipendenti con la seguente decorrenza:

- n° 1 dipendente da D2 a D3 a partire dal 01.02.2019;
- n° 1 dipendente da B4 a B5 a partire dal 01.01.2019.

Le progressioni economiche all'interno delle categorie saranno attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti in applicazione del Regolamento per la disciplina dell'approvazione della Progressione Economica Orizzontale.

#### **b) Indennità di disagio lavoro**

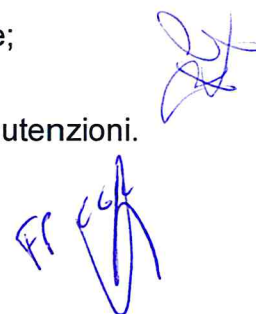
L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è riconosciuta ai due operai dell'ufficio tecnico, nonché alla operatrice pari ad € 1,50 al giorno per una spesa complessiva di € 1.080,00.

#### **c) Compensi per specifiche responsabilità**

L'indennità di Specifiche Responsabilità è attribuita ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2. Il compenso previsto dalla clausola contrattuale non potrà essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità conferite e assunte e concretamente esercitate.

Per il 2019, sono attribuite specifiche responsabilità pari a € 5.100,00 così ripartiti:

- €. 500,00 per il responsabile dei procedimenti anagrafici, elettorali e dello stato civile;
- €. 1.000,00 per il responsabile dei procedimenti della segreteria generale;
- €. 1.600,00 per il responsabile dei procedimenti contabili;
- €. 2.000,00 per il responsabile dei procedimenti dell'ufficio tecnico – manutenzioni.



**d) Compensi per l'incentivazione individuale e/o collettiva della produttività collegata ad obiettivi comuni:**

I parametri utilizzati saranno quelli previsti dal sistema di valutazione delle performance approvato con delibera della Giunta Comunale n° 32 del 04.04.2019;

Al personale neo-assunto, cessato in corso d'anno o a tempo parziale le competenze saranno assegnate in proporzione al periodo di servizio prestato. Non si applicano fasce retributive differenziate in relazione alle categorie di appartenenza del personale in servizio in quanto le dimensioni dell'ente impongono una notevole flessibilità professionale del personale.

Le parti concordano di destinare alla performance individuale un importo pari al 30% delle risorse variabili, così come previsto dall'art. 68 comma 3.

Si concorda invece, di non assegnare i fondi previsti dall'art. 69 "Differenziale del premio individuale" in quanto, trattandosi di un ente di piccole dimensioni, viene richiesto ad ogni dipendente notevole flessibilità professionale necessaria alla copertura di assenze e posti vacanti e pertanto, non può essere individuata una quota di eccellenza a cui attribuire una maggiorazione.

**e) Compensi connessi all'attivazione di nuovi servizi o all'ampliamento di quelli esistenti**

L'amministrazione comunale ha ritenuto di finanziare con risorse proprie di bilancio, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera i CCNL del 21.05.2019, i seguenti progetti:

1. Nell'ambito del servizio tecnico viene previsto 1 progetto a cura del sig. Davide PUCCI quantificato in € 204,86:
  - Conseguimento del patentino per l'utilizzo dei fitofarmaci. Il dipendente dovrà frequentare il corso in orario serale e sostenere un esame finale di abilitazione. Il conseguimento comporterà una riduzione di spesa per il comune in quanto attualmente il lavoro è eseguito da una ditta esterna;
2. Nell'ambito del servizio tecnico viene previsto 1 progetto a cura della sig.ra Paola FOLLINI quantificati in € 204,86:
  - Predisposizione delle schede per monitoraggio e gestione manutenzioni. La dipendente creerà delle schede dettagliate al fine di monitorare i lavori di manutenzione ordinaria e di avere razionalizzare la spesa nell'ambito del budget assegnato.
3. Nell'ambito del servizio tecnico viene previsto 1 progetto a cura del sig. Roberto PERINO quantificati in € 204,86:
  - Pulizia periodica della palestra comunale: verrà creato un programma di pulizia straordinaria della palestra, dell'attrezzatura, degli spogliatoi e relativi bagni al fine di migliorare l'igiene e l'ordine della struttura.
4. Nell'ambito del servizio amministrativo viene previsto 1 progetto a cura della sig.ra Paola VILLA quantificati in € 204,86:



- Adeguamento al Regolamento Europeo sulla protezione dei dati personali (DGPR 2016/679): atti nomina Responsabile Trattamento (sia interni che esterni); distribuzione informative; adeguamento sito internet con reazione pagina specifica Privacy Policy; pubblicazione dati di contatto del DPO;
5. Nell'ambito del servizio amministrativo - demografico viene previsto 1 progetto a cura del sig. Diego MAUNERO quantificati in € 204,86:
    - Creazione di una nuova sezione elettorale, conseguente al rilascio del nulla osta da parte della Prefettura UTG di Torino;
  6. Nell'ambito del servizio amministrativo viene previsto 1 progetto a cura della sig.ra Paola BARI RAMON quantificati in € 204,86:
    - Gestione degli appuntamenti per la visita al salone comunale e successiva verifica della pulizia del medesimo in seguito all'utilizzo. In considerazione del fatto che il salone comunale viene utilizzato sempre più spesso e che pertanto, risulta necessario un controllo affinché l'utilizzatore lo restituisca in ottimo stato di pulizia, è stato affidato alla dipendente l'incarico di gestire i sopralluoghi di verifica.
  7. Nell'ambito del servizio finanziario viene previsto 1 progetto a cura della sig.ra Debora MINELLI quantificati in € 204,86:
    - Collaborazione alla stesura ed all'approvazione del regolamento degli uffici e dei servizi ed all'elaborazione della pratica di pensionamento di un collega. Predisposizione degli atti inerenti la procedura di mobilità per il Servizio Finanziario e Tributi e, qualora si presentasse la necessità, collaborazione alla predisposizione di un concorso per la copertura del posto vacante.

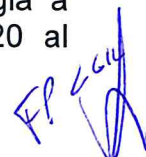
#### e) Incentivi per funzioni tecniche

In riferimento all'articolo 113 comma 2 del D.lgs n° 50 del 18.04.2016, l'Amministrazione ha ritenuto di riconoscere alla Responsabile dell'Ufficio Tecnico Arch. Maria Cristina DONATI la somma complessiva di € 4.735,61 per le funzioni tecniche qui di seguito riportate:

- € 324,04 per la realizzazione dell'attraversamento irriguo di Via Berta;
- € 229,28 per il consolidamento della recinzione dell'asilo nido;
- € 1.269,34 per il rifacimento della centrale termica della palestra;
- € 824,67 per l'adeguamento delle norme antincendio dell'asilo;
- € 1.757,28 per l'asfaltatura di Strada Bergolo;
- € 331,00 per la sostituzione dell'impianto di illuminazione della palestra;

Nelle more di emanazione del decreto attuativo al D.L. 34/2019 (art. 33 comma 2), non si ritiene di apportare modifiche in diminuzione al fondo né costituire un accantonamento malgrado la cessazione di un dipendente al 31.07.2019.

Qualora il decreto attuativo confermasse l'obbligo di riduzione del fondo già a partire dal 2019, si provvederà con la contrattazione decentrata del 2020 al recupero delle somme eventualmente erogate in eccesso ai dipendenti.



**CAPO IV**  
**UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE PER LA PRODUTTIVITA' E PER LA POLITICA DI**  
**SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE**

**ART.9**

***Requisiti per la progressione economica orizzontale***

Per l'anno 2019 si prevedono progressioni orizzontali per la categoria D da D2 a D3 e per la categoria B da B4 a B5. I requisiti sono previsti dal Regolamento per la disciplina dell'approvazione della Progressione Economica Orizzontale.

**ART.10**

***Retribuzione di posizione e di risultato per le posizioni organizzative.***

1. In applicazione degli artt. 13, 14 e 15 del CCNL 21 maggio 2018, dei criteri di graduazione delle P.O. stabiliti mediante la Giunta Comunale n° 31 del 04.04.2019 e successiva determina del Segretario Comunale n° 17 del 02.05.2019, l'indennità di posizione organizzativa per il responsabile dell'Ufficio Tecnico e dell'Ufficio Tributi è pari a €. 8.988,75;
2. Le parti concordano che il risultato è pari al 15% dell'indennità per posizione organizzativa e che verrà liquidato in base alle schede di valutazione.

**CAPO V**  
**ORARIO DI LAVORO**

**ART.11**

***Orario di lavoro***

1. Si dà atto che alla data della sottoscrizione del presente accordo non sono in atto presso il Comune di Torrazza Piemonte orari di lavoro articolati su turni.
2. Qualora tale tipologia di orario dovesse essere introdotta, l'orario settimanale dei lavoratori impegnati su turni verrà ridotto a 35 ore.
3. È prevista una flessibilità d'orario in entrata ed in uscita di un'ora, con recupero nella medesima giornata.
4. Per gli incaricati di posizione organizzativa si prevede l'applicazione di un orario medio semestrale di 36 ore settimanali, fermo restando la presenza obbligatoria degli stessi in base alle esigenze di servizio.

**CAPO VI**  
**SVILUPPO DELLE ATTIVITA' FORMATIVE**

**ART.12**

***Formazione***

1. La formazione dovrà nel tempo riguardare tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:
  - a fornire strumenti normativi, comportamentali e tecnici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
  - a favorire i processi di innovazione delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
  - alla progressione economica orizzontale del personale.

E' considerata formazione l'attività di apprendimento svolta presso l'Ente o presso Agenzie Formative purché determinino una valutazione di frequenza, apprendimento, anche attraverso il superamento di una prova finale. I formatori dovranno restituire all'interessato e all'Ente attestato di frequenza contenente valutazione in trentesimi dell'apprendimento o della prova finale.

## **CAPO VII**

### **PREVENZIONE, SICUREZZA E MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO**

#### **ART.13**

##### ***Prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro***

1. In accordo e con la collaborazione del RIs e RSU vanno 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 o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliario e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.
2. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

## **CAPO IX**

### **MONITORAGGIO E VERIFICHE**

#### **ART.14**

##### ***Monitoraggio e verifiche***

1. Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'ente in relazione all'applicazione del presente CCNL si costituisce la seguente commissione bilaterale composta in modo paritetico dall'amministrazione e dalle rappresentanze sindacali, che svolgeranno la propria attività in orario di lavoro, e che sarà composta:





**Amministrazione:**

Segretario e responsabile di posizione organizzativa coinvolto;

**OO.SS.**

Il Rappresentante sindacale di volta in volta designato.

La commissione è convocata da una delle parti.

2. L'interpretazione autentica del presente contratto è demandata alla delegazione trattante.

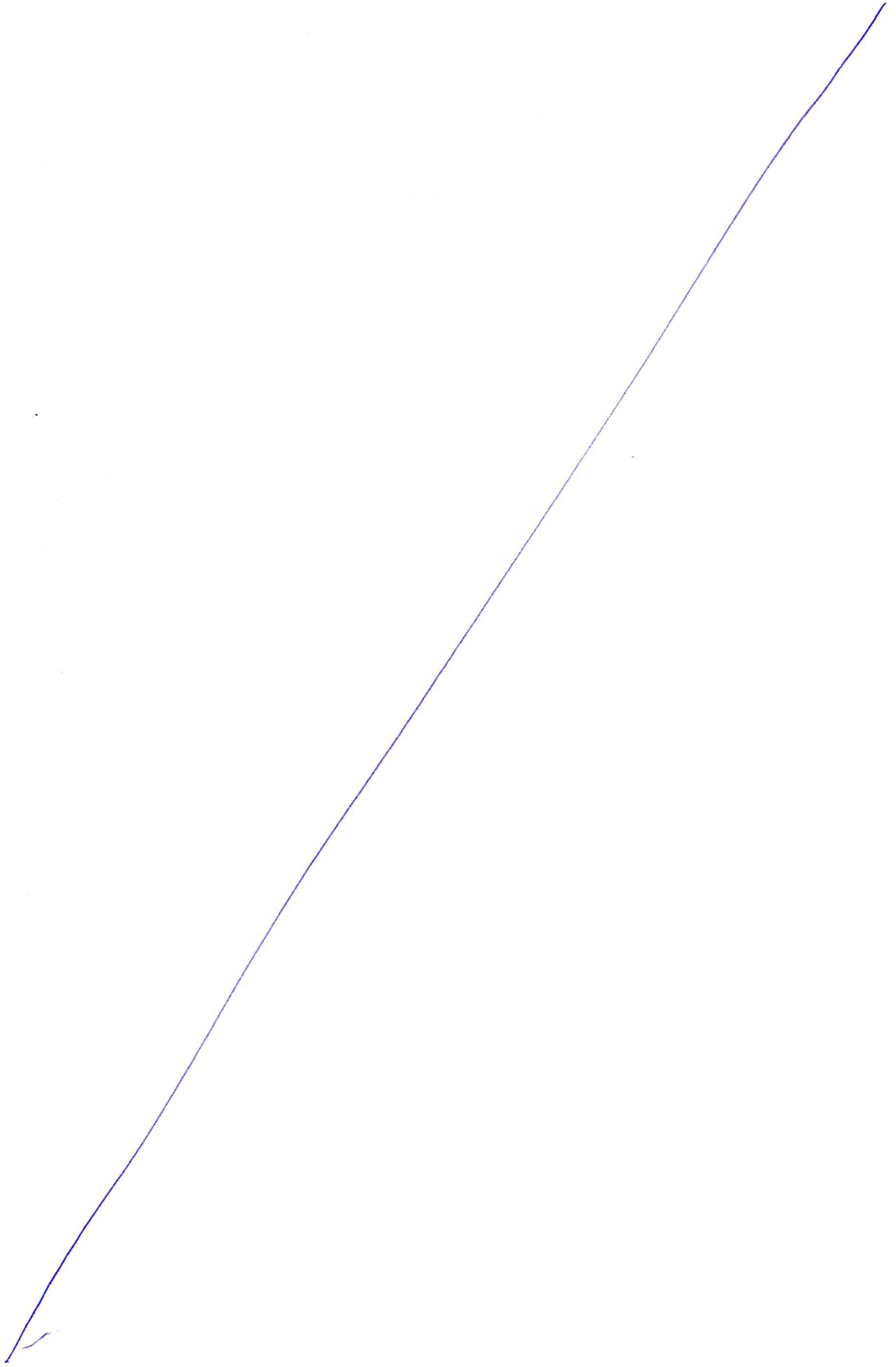
**Delegazione di parte pubblica**

Dott.ssa Rosetta Gambino

**R.S.U. \*\*\*\*\* dimissionario****Organizzazioni sindacali territoriali**

FP-CGIL TORINO

A large, stylized handwritten signature in blue ink, likely belonging to a representative of the FP-CGIL TORINO union.A smaller, less legible handwritten signature in blue ink, possibly a second representative or a witness.



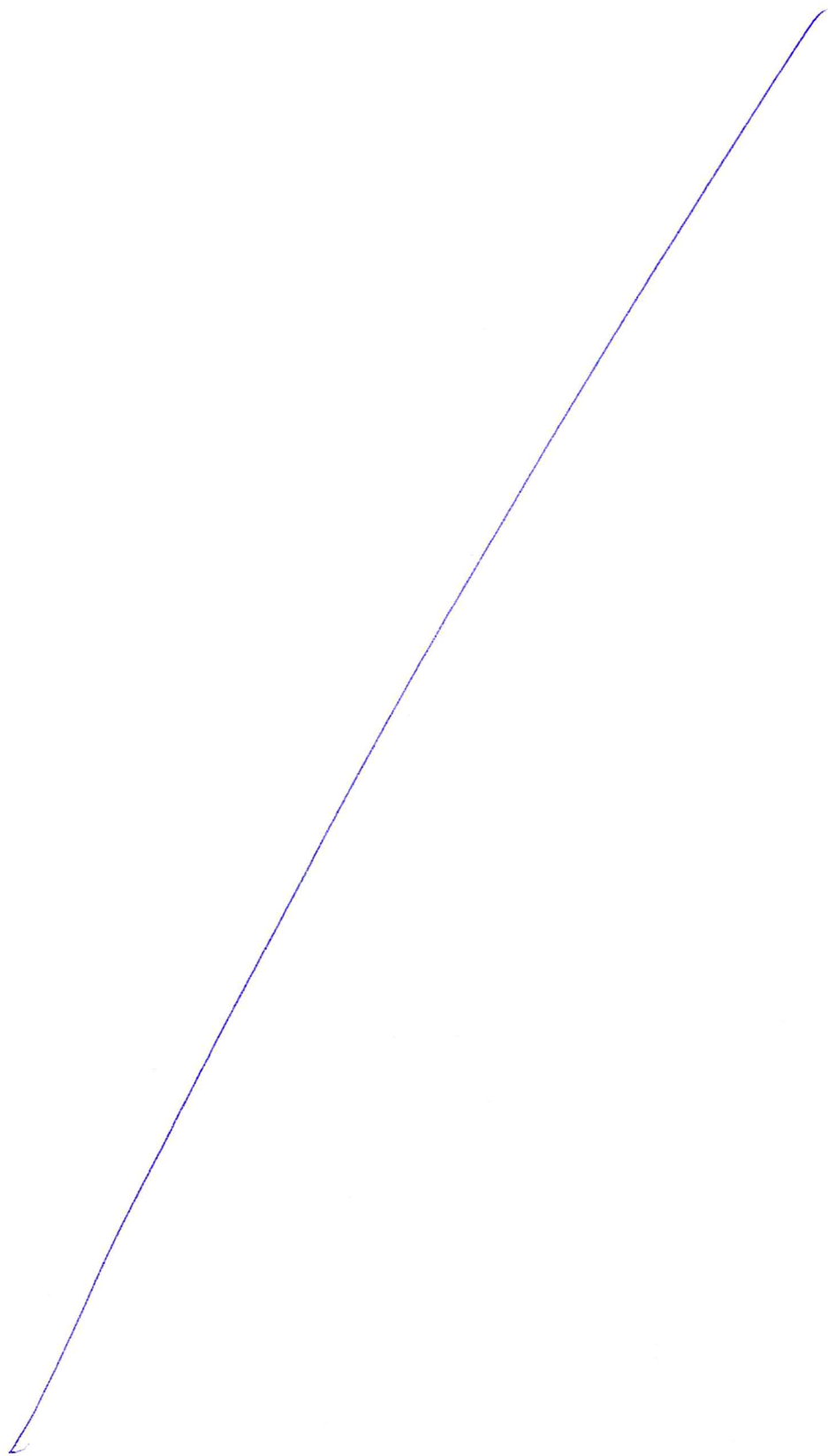


**Costituzione fondo 2019**

**2019**

<b>Parte stabile 2018 consolidata</b>			€	20.503,62
Art. 67 comma 1 - 2:				
Lettera a) incremento 83,20 x ogni dipend. In servizio alla data del 31/12/2015			€	748,80
Lettera b) incrementi contrattuali			€	185,67
Art. 67 comma 3 lettera d): Ria anno successivo alla cessaz.				920,4
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>			€	<b>22.358,49</b>
<b>TORALE RISORSE EXTRA TETTO (Incrementi contrattuali 2018/2019 e art. 67 c. 2 lett. a)</b>			€	<b>1.605,09</b>
			€	<b>20.753,40</b>

<b>Risorse variabili</b>				
Art. 67 comma 3:				
Lettera b) risparmi spesa			€	-
Lettera d) Ria frazione di anno di cessazione			€	309,73
Lettera i) Risorse ente (ex art. 15 comma 5)			€	2.693,87
Art. 67 comma 4	1,20%		€	2.571,00
Funzioni tecniche DLgs 50/2017			€	4.735,61
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>			€	<b>10.310,21</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI EXTRA TETTO</b>			€	<b>4.735,61</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI NEL TETTO</b>			€	<b>5.574,60</b>
<b>TOTALE FONDO 2019</b>			€	<b>32.668,70</b>
<b>TOTALE FONDO EXTRA TETTO</b>			€	<b>6.340,70</b>
<b>TOTALE FONDO NEL TETTO 2016</b>			€	<b>26.328,00</b>
€ 26.328,00				
<b>Fondo Posizioni Organizzative</b>			€	<b>21.087,79</b>
<b>TOTALE FONDO COMPLESSIVO 2019</b>				<b>53.756,49 €</b>





**Utilizzo fondo 2019**

**2019**

<b>Risorse stabili 2019</b>			€	<b>22.358,49</b>
Risorse stabili utilizzate (al netto quota part-time volontario)			€	17.424,77
Risorse stabili ancora da utilizzare			€	4.933,72
Progressione da D2 a D3			€	805,88
Progressione da B4 a B5			€	353,86
<b>Economia di parte stabile</b>			€	<b>3.773,98</b>

<b>Risorse variabili 2019</b>			€	<b>10.310,21</b>
<b>Economie di parte stabile</b>			€	<b>3.773,98</b>
<b>Totale risorse da impiegare</b>			€	<b>14.084,19</b>
Incremento Fondo P.O.			€	62,21
Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis)			€	1.080,00
Performance individuale pari al 30%			€	1.672,38
Eccellenza 30% della per. Individuale				
Specifiche responsabilità			€	5.100,00
Progetti ex art. 15 comma 5 (1.433,99/7 = 204,86)			€	1.433,99
Funzioni tecniche DLgs 50/2017			€	4.735,61
Economia				- €

*RG*

*FP ecc*  
*[Signature]*

