

COMUNE DI CASTELLALTO

(Provincia di Teramo)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo e Fondo Risorse Decentrate Anno
2019 – Ipotesi di riparto

L'anno duemiladiciannove, il giorno ventitre del mese di dicembre, alle
ore 12,20 presso la sede Municipale in Castellalto, Via Madonna degli
Angeli n. 4, si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica, sotto la
presidenza del Segretario Comunale Dott.ssa Piccioni Tiziana e la
delegazione sindacale, previa convocazione del 18.12.2019 prot. N. 16905 ,
sono presenti :

Per la parte pubblica i Sigg.ri: Pallitti Luigi e Cialini Sonia

Per le Organizzazioni sindacali di categoria, territorialmente competenti i

Sigg.ri:

Pancrazio Cordone (C.G.I.L.); Andrea Salvi (C.I.S.L.) e Piero Angelozzi
(CSA). Per le R.S.U. è presente Giorgio Barcaroli.

Assistono il Sindaco Vincenzo Di Marco e l'Assessore al personale
Massimiliano Di Lodovico.

**1. Approvazione Ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
(CCDI) per il triennio 2019-2021.**

Le parti sottoscrivono il contratto proposto allegato al presente verbale.

2. Fondo risorse decentrate 2019 – Ipotesi di Riparto.

Le parti prendono atto che il fondo costituito per l'anno 2019 ricondotto al
limite ammonta ad € 80.555,13 come da prospetto che allega.

Le parti sottoscrivono la relativa ripartizione come da prospetto allegato
precisando che la somma di € 8.000,00 venga destinata per € 5.000 alle PEO a

far data dall'1.01.2019 e la restante somma di € 3.000 alla performance individuale.


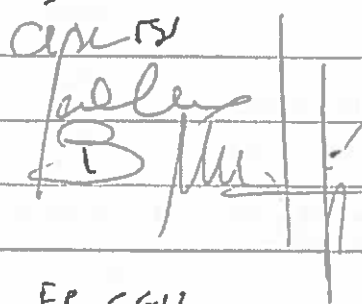
I rappresentanti delle OO.SS. CGIL e CISL ritengono che l'importo del rischio e del disagio debba essere aumentato ad EURO 2,00 come l'indennità di servizio esterno. Chiedono inoltre che , anche sulla scorta dell'art. 13 del CCNL 2006, per il personale della Polizia Locale che svolge il turno pomeridiano venga erogato il buono pasto.

Per quanto riguarda le risorse destinate alle specifiche responsabilità nonché alla produttività (progetti strategici) le relative somme verranno ripartite tra i diversi Settori con verbale da redigere tra la delegazione di parte pubblica e le R.S.U. aziendali previa informazione alle OO.SS.

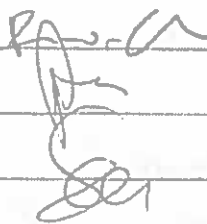
La seduta è sciolta alle ore 15,15.

L.C.S.


CES


CISL


FP CGIL



ALLEGATO B

Voce	Importo 2019
Indennità di comparto	10.985,13
Progressione economica orizzontale (anni precedenti)+riallineam. al 2019	23.990,37
Progressione economica orizzontale (anno in corso)	-
Indennità turno (4 Agenti P.M.)	2.500,00
Indennità reperibilità (2 Dip. Anagrafe)	700,00
Indennità condizioni di lavoro (RISCHIO - 2 Dipendenti Manutentivo)	720,00
Compenso specifiche responsabilità	21.459,61
Indennità condizioni di lavoro (MANEGGIO VALORI - Anagrafe-Vigili-Economo)	1.000,00
Indennità condizioni di lavoro (DISAGIO - 5 Autisti)	1.800,00
Incentivo notificazione atti	-
Indennità stato civile e tributi (Anagrafe e Tributi)	1.400,00
Produttività (progetti strategici)	8.000,00
Indennità servizio esterno	-
Performance individuale	3800 8.000,00
TOTALE	80.555,13

Risorse decentrate disponibili (stabili, variabili e totale)	80.555,13
Utilizzo fondo lavoro straordinario	15.225,00

TOTALE RISORSE 95.780,13



Model	Processor	Memory	Storage	Power	Price
Model 100	Processor 100	Memory 100	Storage 100	Power 100	Price 100
Model 200	Processor 200	Memory 200	Storage 200	Power 200	Price 200
Model 300	Processor 300	Memory 300	Storage 300	Power 300	Price 300
Model 400	Processor 400	Memory 400	Storage 400	Power 400	Price 400
Model 500	Processor 500	Memory 500	Storage 500	Power 500	Price 500
Model 600	Processor 600	Memory 600	Storage 600	Power 600	Price 600
Model 700	Processor 700	Memory 700	Storage 700	Power 700	Price 700
Model 800	Processor 800	Memory 800	Storage 800	Power 800	Price 800
Model 900	Processor 900	Memory 900	Storage 900	Power 900	Price 900



[Handwritten mark]

**Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del
CCNL 21 maggio 2018 (ALL. A)**

DESCRIZIONE	ricostruzione
Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 31 C.2 CCNL 2000-2005)	55.614,52
INCREMENTO CCNL 2002-05 (ART. 32, CC 1,2,7)	9.146,20
INCREMENTO CCNL 2004-05 (ART. 4, CC 1,4,5 PARTE FISSA)	3.369,22
INCREMENTO CCNL 2006-09 (ART. 8, CC 2,5,6,7 PARTE FISSA)	4.652,14
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDI (Dichiarazione Congiunta n. 14 CCNL 2002-05 - N. CCNL 2008-09)	2.268,62
RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO (ART. 14,C 1 CCNL 1998-2001)	7.528,00
R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	453,57
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	3.635,00
TOTALE RISORSE STABILI	79.397,27
a) Risorse variabili soggette a limitazione	
INCREMENTO PER NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONE SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA (ART. 15, C. 5 CCNL 1998-2001- PARTE VARIAB.)	
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001- Fino a 2 volte salari 1997-(L. 2.009.000.000) max (1,2%) € 12.450,00 / max (0,1%) € 1.033,00)	1.033,00
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
RATEI DI IMPORTI RIA SU CESSAZIONI IN CORSO D'ANNO PRECEDENTE	188,99
DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI	
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)	1.221,99
b) Risorse fisse non soggette a limitazione	
INCREMENTO € 83,20 PER OGNI DIP. IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (solo dal 2019)	2.329,60
RIALLINEAMENTO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (ART. 67, C. 2 lett. B CCNL 2018)	819,52
Totale Risorse fisse non soggette a limitazione	3.149,12
b) Risorse variabili non soggette a limitazione	
RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE (ART. 14, C. 4 CCNL 1998-2001)	
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 RIQUALIF. SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K), ART. 16 C. 4 E 5 D.L. 98/2011)	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	-
TOTALE RISORSE STABILI	82.546,39
TOTALE RISORSE VARIABILI	1.221,99
TOTALE RISORSE NON SOGGETTE A LIMITE	3.149,12
TOTALE	83.768,38
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE A VINCOLO	80.619,26
TOTALE FONDO 2016 AL NETTO DI RISORSE NON SOGGETTE A LIMITE	77.406,00
TOTALE FONDO 2019 RICONDOTTO AL LIMITE	80.555,12



COMUNE DI CASTELLALTO

(PROVINCIA DI TERAMO)

Via Madonna degli Angeli, 21 – 64020 Castellalto
Tel. 0861444220 – Fax 0861444237 - www.comune.castellalto.te.it

Data 23/12/2019

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO VIGENTE FONDO RISORSE DECENTRATE 2019 RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25, ai sensi dell'art. 40 del D.lgs. 30.3.2001n. 165, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione illustrativa è composta di due moduli:

- 1) illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (scheda 1.1)
- 2) illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed alla erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Relazione illustrativa

Modulo 1

Il presente modulo consiste nella descrizione sintetica degli aspetti procedurali della contrattazione, come evidenziati nella scheda che segue:

Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione accordo	Delegazione trattante: 23.12.2019
Periodo temporale di vigenza	2019
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Segretario Comunale - Componenti: Responsabile Servizio Economico-Finanziario ; Responsabile Servizi Affari Generali LL.PP – Manutentivo Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione del riparto 2018: FP CGIL – FPS CISL – FP UIL – CSA RAL OO.SS. Firmatarie del riparto: FP CGIL – FPS CISL – CSA RAL OO.SS. Firmatarie del contratto FP CGIL – FP CISL – CSA RAL R.S.U. aziendale: Barcaroli Giorgio

Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> • criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 del CCNL 21.5.2018 (art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 21.5.2018) • criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b) CCNL 21.5.2018) • individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis e definizione dei criteri generali (art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 21.5.2018) • individuazione della misura dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies (art. 7, comma 4, lett. e) CCNL 21.5.2018) • criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 (art. 7, comma 4, lett. f) CCNL 21.5.2018) • criteri per le progressioni orizzontali • incentivazioni previste da specifiche disposizioni di legge • materie espressamente attribuite dal CCNL alla contrattazione decentrata
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore Unico (Organo di controllo interno)</p> <p>Nel caso in cui l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato approvato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione G.C. 17 del 31/01/2019
		È stato regolarmente istituito sul sito Internet del Comune di Castellalto il link "Amministrazione Trasparente" che viene costantemente implementato ed aggiornato da apposito istruttore incaricato.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		Questa Amministrazione non è obbligata all'istituzione dell'OIV ma deve dare corso al rinnovo del nucleo di valutazione.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

In data 21.5.2018 è stato stipulato in via definitiva il Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Locali, concernente il periodo 2016-2018, i cui effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del contratto medesimo. Al fine di dare attuazione alle disposizioni contenute nel succitato Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Locali, è necessario pertanto adottare un nuovo contratto decentrato integrativo, che, secondo quanto dispone l'art. 8, comma 1, del medesimo CCNL, *"ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4" del CCNL 21.5.2018*. Il presente contratto decentrato integrativo sostituisce quello sottoscritto, in via definitiva, in data 07.11.2013 (triennio 2013-2015), di cui la Giunta comunale ha preso atto con deliberazione n. 6 del 17.01.2014. Premesso quanto sopra, in conformità alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.7.2012, si elencano di seguito le materie oggetto di regolamentazione, richiamando le fonti legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Articoli 1-2 – Quadro normativo, ambito di applicazione, durata e decorrenza.

Gli articoli, oltre a fare un excursus normativo, regolano l'ambito di applicazione, la durata e la decorrenza del contratto, precisando che gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione e che esso conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo (cioè in conformità a quanto prevede l'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018) o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale che detti norme incompatibili. Quanto alla durata, come previsto dall'art. 8, comma 1, del CCNL 21.5.2018, si stabilisce che *"il contratto avrà vigenza dalla data di stipula fino al 31/12/2021"*.

Articoli 3 e 4 – Verifiche su attuazione del contratto e interpretazione autentica dei contratti decentrati

Le parti convengono che, in occasione della sessione annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del contratto e stabiliscono le modalità di risoluzione e composizione delle controversie sull'interpretazione del contratto.

Titolo II, Articoli 5-20 – Trattamento economico del personale

Vengono disciplinati i criteri generali di ripartizione e destinazione del fondo delle risorse decentrate:

- i criteri di corresponsione dei compensi incentivanti la produttività e il miglioramento dei servizi, prevedendo che l'erogazione di tali compensi avviene secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione della performance, approvato dalla Giunta comunale,
- la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale
- i criteri di corresponsione e il valore delle indennità previste dall'art. 70-bis, commi 1, 2 e 3, del CCNL 21.5.2018 (indennità condizioni di lavoro), destinate a remunerare lo svolgimento delle attività esposte a rischi, disagiate e implicantil il maneggio valori,
- l'indennità di reperibilità,
- le indennità finalizzate a compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e della cat. D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area di posizione organizzativa,
- le indennità per il personale della polizia locale

Titolo III, Articoli 21-26 – Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro

Vengono disciplinati gli istituti correlati agli orari di lavoro, quali reperibilità, turnazioni, limite massimo dello straordinario, banca delle ore, flessibilità dell'orario di lavoro e orario multi periodale e le altre discipline particolari, quali Personale comandato, personale part-time e a tempo determinato, convenzioni.

Articoli 34-36 – Disposizioni finali

Salute e sicurezza sul lavoro, qualità del lavoro e disposizioni finali

Allegato A – Criteri per le progressioni economiche

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base di quanto sopra evidenziato, le risorse economiche per l'anno 2019, vengono utilizzate nel seguente modo:

Voce	Importo 2019
Indennità di comparto	10.985,13
Progressione economica orizzontale (anni precedenti)+riallineam. al 2019	23.990,37
Progressione economica orizzontale (anno in corso)	5.000,00
Indennità turno (4 Agenti P.M.)	2.500,00
Indennità reperibilità (2 Dip. Anagrafe)	700,00
Indennità condizioni di lavoro (RISCHIO - 2 Dipendenti Manutentivo)	720,00
Compenso specifiche responsabilità	21.459,63
Indennità condizioni di lavoro (MANEGGIO VALORI - Anagrafe-Vigili-Economo)	1.000,00
Indennità condizioni di lavoro (DISAGIO - 5 Autisti)	1.800,00
Incentivo notificazione atti	-
Indennità stato civile e tributi (Anagrafe e Tributi)	1.400,00
Produttività (progetti strategici)	8.000,00
Indennità servizio esterno	-
Performance individuale	3.000,00
TOTALE	80.555,13

C) Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Il presente accordo sostituisce il contratto collettivo decentrato integrativo per il Comune di Castellalto, sottoscritto in via definitiva in data 7.11.2013.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto i compensi vengono corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

Detta procedura è volta ad impedire che l'erogazione dei compensi di produttività avvenga in forma generalizzata e/o sulla base di automatismi comunque denominati, pertanto in coerenza con il piano delle performance individuale e collettiva.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali) ai sensi dell'art. 23 del decreto legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Nell'allegato A) del contratto sono dettagliatamente definiti i criteri e le procedure per le progressioni economiche all'interno delle categorie. I criteri sono basati su elementi meritocratici, quali la valutazione delle performance e sono esclusi elementi automatici di attribuzione di punteggio.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (piano della performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento anche di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nei relativi progetti, ci si attende un incremento della produttività del personale in coerenza con gli obiettivi del miglioramento delle performance dei dipendenti (D.Lgs 150/09).

Relazione tecnico-finanziaria

La presente relazione tecnico-finanziaria è stata redatta al fine di individuare e quantificare i costi relativi alla Contrattazione Decentrata Integrativa 2018 (solo parte economica) e di attestarne la compatibilità e la sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Ogni sezione è completata con l'illustrazione delle voci elementari corredate dalle informazioni ritenute necessarie ai fini della certificazione da parte dell'organo competente.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 1073 del 14/12/2019 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	79.397,27
Risorse variabili	1.221,99
Totale risorse non soggette a limite	3.149,12
Totale fondo 2017	77.406,00
Totale fondo ricondotto al limite	80.555,12

Sezione I – Risorse stabili

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 31 C.2 CCNL 2000-2005)	55.614,52
INCREMENTO CCNL 2002-05 (ART. 32, CC 1,2,7)	9.146,20
INCREMENTO CCNL 2004-05 (ART. 4, CC 1,4,5 PARTE FISSA)	3.369,22
INCREMENTO CCNL 2006-09 (ART. 8, CC 2,5,6,7 PARTE FISSA)	4.652,14
RISPARMI EX ART. 2, C.3, D.LGS. 165/2001	0,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDI (Dichiarazione Congiunta n. 14 CCNL 2002-05 - N. CCNL 2008-09)	2.268,62
RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO (ART. 14,C 1 CCNL 1998-2001)	7.528,00
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI (ART. 15, C. 1 lett. L CCNL 1998-2001)	0,00
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONE CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA (ART. 15, C. 5 CCNL 1998-2001- PARTE FISSA)	0,00
R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	453,57
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI E ESTERNALIZZAZIONI (CON SEGNO -)	0,00
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	3.635,00
TOTALE RISORSE STABILI	79.397,27

Sezione II – Risorse variabili:**a) Risorse variabili soggette a limitazione**

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	0,00
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)	0,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (ART. 15, C.1 lett. K CCNL 1998-2001 - ART. 53, C. 7 D. LGS. 165/2001)	0,00
INCREMENTO PER NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONE SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA (ART. 15, C. 5 CCNL 1998-2001- PARTE VARIAB.)	0,00
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001- Fino 1,2 monte salari 1997-(L 2.009.000.000) max (1,2%) € 12.450,00 / min (0,1%) € 1.033,00)	1.033,00
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	0,00
RATEI DI IMPORTI RIA SU CESSAZIONI IN CORSO D'ANNO PRECEDENTE	188,99
DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI	0,00
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)	1.221,99

b) Risorse fisse non soggette a limitazione

RIALLINEAMENTO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (ART. 67, C. 2 lett. B CCNL 2018)	819,52
INCREMENTO € 83,20 PER OGNI DIP. IN SERVIZIO AL 31/12/2015	2.329,60
Totale Risorse fisse non soggette a limitazione	3.149,12

b) Risorse variabili non soggette a limitazione

RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	0,00
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE (ART. 14, C. 4 CCNL 1998-2001)	0,00
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	0,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	0,00

RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIF. SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K), ART. 16 C. 4 E 5 D.L. 98/2011)	0,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	0,00
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	0,00
TOTALE RISORSE STABILI	82.546,39
TOTALE RISORSE VARIABILI	1.221,99
TOTALE RISORSE NON SOGGETTE A LIMITE	3.149,12
TOTALE RISORSE SOGGETTE A VINCOLO	83.768,38
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE A VINCOLO	80.619,26
TOTALE FONDO 2017 AL NETTO DI RISORSE NON SOGGETTE A LIMITE	77.406,00
TOTALE FONDO 2019 RICONDOTTO AL LIMITE	80.555,12

Sezione III – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	82.546,39
Risorse variabili	1.221,99
Totale risorse non soggette a limite	3.149,12
Totale fondo 2017	77.406,00
Totale fondo ricondotto al limite	80.555,12

Sezione IV – Risorse allocate all'esterno del fondo

Fondo per il finanziamento del lavoro straordinario pari ad € 15.225,00

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 34.975,50 relative a:

Descrizione*	Importo €
Indennità di comparto	10.985,13
Progressioni orizzontali	23.990,37
Altro	0,00
Totale	34.975,50

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 45.579,62 per i seguenti istituti:

Descrizione*	Importo €
Indennità turno (3 Agenti P.M.)	2.500,00
Indennità reperibilità (2 Dip. Anagrafe)	700,00
Indennità condizioni di lavoro (RISCHIO - 2 Dipendenti Manutentivo)	720,00
Compenso specifiche responsabilità	21.459,62
Indennità condizioni di lavoro (MANEGGIO VALORI - Anagrafe-Vigili-Economo)	1.000,00
Indennità condizioni di lavoro (DISAGIO - 5 Autisti)	1.800,00
Incentivo notificazione atti	-
Fondo stato civile e tributi (Anagrafe e Tributi)	1.400,00
Produttività (progetti strategici)	8.000,00
Progressioni orizzontali	5.000,00
Performance individuale	3.000,00
Totale	45.579,62

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Non ci sono destinazioni da regolare	-----
--------------------------------------	-------

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo €
Somme non regolate dall'accordo sul Fondo 2019	34.975,50
Somme regolate dall'acc. sul Fondo 2019	45.579,62
Destinazioni ancora da regolare	-----
Totale	80.555,12
Somme extrafondo regolate nell'accordo 2019 Lav.Str.	15.225,00

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Lavoro straordinario € 15.225,00

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Le risorse stabili ammontano a € 79.397,27; le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto e progressioni orizzontali) ammontano a € 34.975,50. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme approvate in sede di CCDI 2019 / 2021 e soprattutto in base all'approvazione di specifici progetti, dei quali viene certificato il raggiungimento degli obiettivi per la valorizzazione delle performance individuali e collettiva.

Detta procedura è volta ad impedire che l'erogazione dei compensi di produttività avvenga in forma generalizzata e/o sulla base di automatismi comunque denominati.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Le progressioni orizzontali saranno attribuite in applicazione dei principi approvati in sede di CCDI 2019/2021, nel rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera, come dettagliatamente previsto nell'allegato A) del suddetto contratto.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Lo schema, meramente ricognitivo delle voci esposte nella sezione precedente, consente al Revisore una visione di sintesi quantitativa delle poste discusse nei due moduli precedenti. Le risorse stabili sono indicate al netto degli importi per comparto e progressioni orizzontali. Le risorse variabili sono indicate al netto delle economie dell'anno precedente.

Descrizione	Anno 2019 €	Anno 2018 €
Risorse stabili	44.357,63	36.139,11
Risorse variabili (⚡)	1.221,99	4.662,96
Residui anni precedenti	-----	1.404,43
Totale	45.579,62	41.843,00

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

In questo modulo si evidenzia il rispetto dei limiti di spesa rappresentati dal Fondo sia nella fase programmatica che della gestione economico-finanziaria (Sezione I) che nella fase delle verifiche a consuntivo (Sezione II). Il Modulo si conclude con l'esposizione delle disponibilità economico-finanziarie dell'Amministrazione destinate alla copertura delle diverse voci di destinazione del fondo (Sezione III).

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Il sistema contabile utilizzato è strutturato in modo da garantire correttamente, in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio, i limiti espressi dal fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate come di seguito specificato:

- Per € 34.975,50 (indennità di comparto + P.E.O) nei capitoli generali del personale mentre per le misure economiche riferite ad indennità di disagio e rischio 1.800,00 + 720,00 = 2.520,00 le stesse sono state stanziare a bilancio nei singoli capitoli riferiti alla retribuzione del personale anno 2019;
- Per € 52.059,62 al cap. 2449 del bilancio 2019 in c/competenza (include € 9.000,00 impegnati per lavoro straordinario 2019).

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2017 risulta rispettato per il 2019.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

In conclusione, la contrattazione decentrata integrativa 2019, parte economica, è coperta da mezzi ordinari di bilancio e trova allocazione nel bilancio nell'Intervento 01 "Personale", come dettagliato nella Sezione I, nel rispetto dei limiti di legge e di contratto. Per quanto attiene le voci relative ad attività e prestazioni che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (progettazione interna LL.PP. e urbanistica, censimenti e rilevazioni ISTAT, elezioni, ecc.), esse trovano copertura nell'ambito delle risorse generate dalle stesse prestazioni e sono disciplinati dai regolamenti dell'Ente.

Entro il mese di giugno 2020, in sede di conto annuale, viene effettuata la verifica sulla consistenza dei fondi e sull'avvenuta liquidazione al personale interessato ai compensi secondo le modalità ed i criteri prestabiliti.

CONCLUSIONI

Con determinazione n. 1073 R.G. del 14.12.2019 si è provveduto alla costituzione del Fondo destinato al trattamento accessorio del personale dipendente Anno 2019;

Tale costituzione del Fondo è avvenuta, con il predetto atto, secondo i seguenti criteri:

- ✓ le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) sono state determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative del CCDI periodo 2019/2021, approvate con contrattazione del 23/12/2019, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente;
- ✓ l'art. 23, comma 2, del D.Lgs 25.05.2017, n. 75 che modifica il Testo Unico del Pubblico Impiego che testualmente recita: "A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato";
- ✓ -ai sensi dell'art. 67 comma 1 del contratto per il comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018 "A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori". Dal valore di parte stabile 2017, occorre dunque ripartire per impostare il fondo 2019;
- ✓ le implementazioni del fondo di parte stabile, per il 2019, sono rappresentate da:
 - 1) Calcolo dei "differenziali P.E.O." sulla base dell'art. 67 comma 2 lett. b). Sulla base del personale in essere alla decorrenza degli aumenti previsti dal nuovo CCNL (data da fissare convenzionalmente nel 1° aprile 2018, giorno di entrata a regime degli aumenti), occorre aggiungere alla parte stabile i valori differenziali delle varie posizioni economiche rispetto agli aumenti previsti per il livello di accesso di ogni categoria (vedi file "Riallineamento PEO 2018- 19)
 - 2) Incremento di euro 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015. Questo incremento, previsto da quest'anno, è stato calcolato sulla base delle unità in servizio al 31/12/2015, che erano 28.
 - 3) Retribuzioni di anzianità del personale cessato nel 2018 (art. 67 comma 2 lett. c). Occorre calcolare in parte stabile l'intero ammontare delle RIA del personale cessato nell'anno precedente, mentre in parte variabile andranno inseriti "una tantum" i ratei relativi ai mesi non lavorati nell'anno di cessazione. E' intervenuta una cessazione che rientra in questa casistica nel corso del 2018, pertanto è stato inserito l'importo una tantum.

- ✓ ai sensi del CCNL, solo la prima delle due voci aggiuntive può essere inserita senza ulteriori verifiche sul rispetto dei limiti di spesa per il salario accessorio, anche per quanto riguarda il 2019. Pertanto il limite complessivo può salire rispetto a quanto previsto nel 2016 e 2017.
- ✓ l'applicazione dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 (Decreto Crescita) comporta una variazione del limite fissato dall'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017, in aumento o in diminuzione, a seconda delle variazioni del personale in servizio, sulla base di un valore medio pro-capite.
- ✓ le risorse stabili sono state depurate delle risorse finalizzate alle progressioni economiche orizzontali e delle risorse per indennità di comparto gravanti sul fondo opportunamente rideterminate in sede di costituzione del fondo anno 2019, aggiornate alla modifica dell'organico di fatto in ragione di cessazioni ed assunzioni;
- ✓ è stata operata un'attenta ricognizione di tutte le voci del fondo ed un'accurata rideterminazione delle somme in base al personale ancora in servizio al 2019, i cui fascicoli restano acquisiti agli atti d'ufficio;
- ✓ nella contrattazione per la ripartizione e destinazione delle risorse del fondo 2019 è stato riconfermato il sistema premiante in stretta connessione con la gestione per obiettivi e le responsabilità affidate al personale dipendente, sia esso a tempo determinato che indeterminato;
- ✓ le posizioni organizzative (retribuzione di posizione e di risultato) sono allocate ad di fuori del fondo;
- ✓ Il Fondo Lavoro Straordinario anno 2019 è di € 15.225,00, cristallizzato a tale importo in relazione al "parere Aran RAL _ 1462 _ Orientamenti applicativi" che chiarisce le modalità di riduzione del 3% che cautelativamente non si ridetermina per gli anni precedenti;

Il CCDI, triennio 2019-2021, definisce anche gli strumenti di premialità conformemente alla normativa vigente ed al regolamento uffici e servizi adottato dal Comune. Il compenso diretto ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "*premio di produttività*" verrà corrisposto applicando il sistema di valutazione adottato da questo Ente che tiene conto dei comportamenti organizzativi e dei risultati ottenuti al raggiungimento di obiettivi che normalmente vengono assegnati con l'approvazione del bilancio;

In conclusione alla luce di quanto sopra esposto ed effettuate le verifiche di compatibilità necessarie, si attesta che la Contrattazione Decentrata Integrativa 2019 contenuta nell'accordo siglato dalla delegazione trattante in data 23.12.2019, in base al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale del Comune di Castellalto 2019/ 2021 risultano compatibili con i vincoli di bilancio e con i vincoli contenuti nelle leggi in materia ed in particolare nel D.L. n. 78/2010 convertito, con modificazioni, nella legge n. 122/2012 e nell'art. 1, comma 236, della L. 208/2015 ed innovazioni introdotte dal D.Lgs 75/2017.

Il verbale di destinazione e ripartizione del Fondo Efficienza servizi anno 2019, unitamente alla presente relazione dovranno essere trasmessi al Revisore per la verifica di compatibilità economica-finanziaria.

Dalla Residenza Comunale 23.12.2019

P.Q.C. Il Presidente della Delegazione Trattante - Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Tiziana Piccioni



P.Q.C. Il Responsabile del Servizio Finanziario, Tributi e Personale
F.to D.ssa Sonja Cralini





COMUNE di CASTELLALTO
(Provincia di Teramo)

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021**

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni 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 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 *articoli 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) il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 51 del 14.03.2018 ;
- f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto di Giunta Comunale n. 75 del 18.04.2014.
- g) 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 per gli articoli non abrogati dal nuovo CCNL del 21 maggio 2018.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza.

- 1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
- 2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e **sino al 31 dicembre 2021**;
- 3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, **saranno** negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.
- 4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

- 1. Le parti convengono che, **in occasione della sessione annuale**, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta 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.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

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 e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell'anno 1997, (esclusa la quota relativa alla dirigenza), in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione;
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL **potranno essere** stanziati per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate come da CCNL e norme vigenti e disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) 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 presso ciascun servizio;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - b) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - c) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione.

CAPO III – Progressione economica orizzontale

Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo i criteri stabiliti nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari quali, in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO;
5. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
6. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dal **1° gennaio 2019**.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,50 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori:
 - fino a 1.000,00 euro mensili euro 1,00 al giorno;
 - da 1.000,01 a 3.000,00 euro mensili euro 1,20 al giorno;
 - oltre 3.000,00 euro 1,50 al giorno;

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci con un massimo di euro 3,80 al giorno.

3. Vengono individuati di seguito i criteri il cui ricorrere determinano la corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro:

a) **Rischio**. Si individuano i fattori rilevanti di rischio 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, ravvisabili anche dal Documento di valutazione dei rischi di cui al D.Lgs. 81/2008.

- 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.

b) **Disagio.** Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc..) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Sono individuati i seguenti fattori rilevanti di disagio:

Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo.

La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

c) **Maneggio valori** - Al fine della effettiva incidenza della presente causale, il dipendente deve essere stato nominato agente contabile e deve essere adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori ivi compreso la distribuzione dei buoni pasto.

4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli Responsabili e viene erogata **mensilmente** sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività rischiose/ disagiate.

5. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità per il maneggio valori è di competenza esclusiva dei singoli Responsabili e viene erogata **annualmente** sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle relative attività.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata **annualmente**, secondo i seguenti criteri generali:

a) Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);

b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.

Le fattispecie alle quali il Responsabile dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) **Autonomia e responsabilità:**

a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;

a.3= Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) **Responsabilità gestionale, che comprende:**

b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;

b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;

b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;

c) **Responsabilità professionale, che comprende:**

c.1 = Responsabilità di processo;

c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

c. 3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile del servizio.

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00, è determinato dal competente Responsabile applicando i criteri di cui all'unità scheda *"Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità"* ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA
Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies CCNL)

a)	AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ	Max punti n. 15
1)	Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2)	Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
3)	Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5
b)	RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
1)	Responsabilità procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5
2)	Responsabilità di coordinamento	Punti da 1 a 5
3)	Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti da 1 a 5
c)	RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1)	Responsabilità di processo	Punti da 1 a 5
2)	Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti da 1 a 5
3)	Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti da 1 a 5

PUNTEGGI > INDENNITÀ

Punteggio	Valore indennità
Da 41 a 45 Punti	€. 2.501,00/3.000,00
Da 33 a 40 Punti	€. 1.501,00/2.500,00
Da 27 a 32 Punti	€. 1.001,00/1.500,00
Da 21 a 26 Punti	€. 751,00/1.000,00
Da 15 a 20 Punti	€. 500,00/750,00

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:

- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette; Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- b) € 200,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- c) € 350,00 agli Ufficiali Elettorali;
- d) € 350,00 al Responsabile dei Tributi;

Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in

ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui;

Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 350,00;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate **annualmente**. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Settore competente.

Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003).

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Settore competente.

Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile del Settore competente.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. Le parti concordano che una percentuale significativa (*) del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. La quota di risorse destinata all'attribuzione dei premi correlati alla performance di cui al precedente art. 6 c. 2 è erogata secondo i criteri stabiliti nel relativo regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 18.04.2014.

(*) N.B.: la percentuale sarà definita in sede di atto di indirizzo della Giunta alla delegazione trattante di parte pubblica.

Articolo 15 - Differenziazione del premio individuale

1. Le parti concordano nell'attribuire una maggiorazione della produttività individuale a favore del 10%, arrotondato per eccesso all'unità superiore, del personale di ciascun Settore dell'Ente che abbia conseguito la migliore valutazione individuale. In caso di *ex equo*, si tiene conto, ai fini dell'accesso all'ulteriore premialità, dei dipendenti con maggiore anzianità di servizio.
2. Al personale di cui al comma 1 spetta una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. L'attribuzione di tale maggiorazione è finanziata mediante equivalente riduzione del premio individuale nei confronti del restante personale dei Settori.

Art. 16 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
5. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2020.

Art. 17 – Indennità di servizio esterno

1. Al personale della polizia locale, impiegato nei servizi esterni, per almeno il 50% al giorno necessariamente continuativo, con esclusione dei titolari di Posizione Organizzativa, è corrisposto un compenso giornaliero pari a Euro **2,00** lorde.
 2. L'indennità di cui al comma 1 compete per i servizi che presentano contemporaneamente i seguenti requisiti:
 - a) il servizio esterno deve essere svolto sulla base di ordini formali di servizio;
 - b) i servizi debbono essere svolti esclusivamente all'esterno della sede del Comando di Polizia Locale e della sede comunale e, comunque, al di fuori di immobili (a cielo aperto);
 3. L'indennità non può essere attribuita per l'esecuzione di servizi aventi natura sporadica e occasionale.
 4. L'indennità può essere corrisposta a coloro che sono chiamati a sostituire, occasionalmente, il personale ordinariamente preposto all'espletamento dei servizi esterni.
 5. Il Comandante della Polizia dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti secondo la disciplina del presente articolo.
- La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2020.

Art. 18 – Indennità di funzione

L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.

Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:

- | | | |
|----|-----------------|--|
| a) | Agenti: | da 500,00 a 2.000,00 euro; |
| b) | Sottoufficiali: | da 2.000,00 a 2.500,00 euro; |
| c) | Ufficiali : | da 2.000,00 a 3.000,00 euro. |

All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione del Comandante della Polizia locale.

L'indennità NON è erogabile quando il dipendente:

- a) Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di cui alla nota 1.¹

-
- a) ¹*Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;*
 - b) *Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;*
 - c) *Giornata per avvenuta donazione di sangue;*
 - d) *Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;*
 - e) *Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;*
 - f) *Permesso sindacale retribuito;*
 - g) *Partecipazione ad assemblee sindacali;*
 - h) *Riposo compensativo;*
 - i) *Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;*
 - j) *Ferie;*
 - k) *Recupero festività soppresse;*
 - l) *Infortunio sul lavoro;*
 - m) *Permessi ai sensi ex legge 104/1992.*

Articolo 19 - Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL 21/05/2018 le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c) e 5 del D.Lgs. 285/1992 e s.m. e i. sono determinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata annualmente al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

2. Gli importi di cui ai superiori commi 1 e 2 saranno determinati annualmente con deliberazione della Giunta comunale.

Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono stabiliti dal relativo sistema approvato con deliberazione della **Giunta Comunale n. 75 del 18.04.2014**.

La retribuzione di risultato, determinata annualmente, non può essere inferiore al 15% dell'ammontare complessivo della retribuzione di posizione.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 21 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza **semestrale**, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL e quindi è remunerato con la somma di € 10,33 lorde per 12 ore al giorno. Tale importo viene raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il punto assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
5. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro € 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 22 – Turnazioni

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera l) del CCNL 21/05/2018 l'arco temporale di cui all'art. 23, comma 2 del medesimo contratto preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni è il trimestre. Pertanto, le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del trimestre, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone un'oscillazione tra i due turni **non superiore al 60% e non inferiore al 40%**

2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.
3. Il personale che si trovi in una delle situazioni sotto elencate, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni:
 - a) il lavoratore con particolari patologie certificate;
 - b) lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di almeno due figli di età inferiore a otto anni;
 - c) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia;

Articolo 23 - Elevazione limite massimo dello straordinario

Le parti concordano che per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli Organi Istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art.14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato fino a **220 ore**, fermo restando il limite delle risorse previste per il pagamento del lavoro straordinario.

Articolo 24 - Banca delle ore

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.09.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione a titolo di permesso compensativo, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di **n. 100 ore**.

Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1. E' consentito, al personale dipendente, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, di fruire dell'orario flessibile prevedendo una entrata anticipata o posticipata di **trenta (30) minuti**. Detto istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali: il trasporto scolastico, servizi in turno ecc...).

2. Non sono consentiti ritardi di durata superiore ai 30 minuti prefissati, fatto salvo che il dipendente non sia stato di volta in volta opportunamente autorizzato dal responsabile del Servizio.

3. Le parti convengono che il personale che si trova nelle particolari situazioni personali o familiari indicate all'art. 27, comma 4 del CCNL del 21.05.2018, può essere ammesso ad utilizzare ulteriori forme flessibili dell'orario di lavoro. L'autorizzazione è concessa, su richiesta del dipendente interessato, con provvedimento della Giunta Comunale.

Art. 26 – Orario multiperiodale

2. Le parti convengono sulla non necessità di elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 27 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno **6 mesi di lavoro**, nell'arco dell'anno solare.

Art. 30 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art. 31 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

- a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.
- b) Area della vigilanza
- c) Area scolastica ed educativa

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 32 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D. Lgs. 81/2008 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità condizioni di lavoro.
2. L'Amministrazione deve assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza come indicato dal D. Lgs. 81/2008 e si impegna altresì a proseguire nella realizzazione del piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e di prevenzione dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione alla evoluzione o alla insorgenza di nuovi rischi. Il programma di intervento sanitario sarà realizzato in base alla pianificazione del Medico Competente nominato ai sensi della suddetta normativa.
3. Per quanto attiene gli aspetti applicativi del Decreto Legislativo 81/2008 riguardanti il "Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" si rinvia al contratto collettivo nazionale quadro stipulato tra l'ARAN e le principali confederazioni sindacali in data 10 luglio 1996.

Articolo 33 - Qualità del lavoro ed innovazione degli assetti organizzativi

1. In relazione al conseguimento degli obiettivi relativi all'incremento e/o mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività ed alla necessità di contemperare il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, la delegazione sindacale è convocata per trattare sulle implicazioni riferite alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti.
2. In ogni caso, almeno una volta all'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni di intervento.
3. È garantita l'attivazione di specifici interventi per la facilitazione delle attività dei dipendenti disabili.

Art. 34 - Clausola finale

Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse degli **anni successivi al 2021**, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

**DEFINIZIONE DEI CRITERI PER LE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE**

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelievo dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti del settore, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
3. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
 - a. **Punti 30** : risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure differenziato come di seguito:
 - media inferiore a 69 punti non è ammesso alla selezione.
 - media da 69 fino a 74 punti : punti 2
 - media da 75 fino a 78 punti : punti 8
 - media da 79 fino a 88 punti : punti 12
 - media da 89 fino a 94 punti : punti 20
 - media da 95 fino a 100 punti : punti 30
 - b. In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente o per altre ragioni, in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto di quelle effettuate.
 - c. **Punti 60** :esperienza maturata nell'ambito di riferimento. Viene previsto un punteggio di 6,0 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;
 - d. **Punti 10** :competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi:
Vengono riconosciuti punti 1,00 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).
4. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi.
5. La progressione economica avrà decorrenza non anteriore al 1.1. dell'anno nel quale viene stipulato il contratto decentrato economico che prevede l'attivazione dell'istituto;
6. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con la valutazione delle performance più elevata, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
7. Le graduatorie, distinte per settori, vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per e-mail istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

8. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

10. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria².

11. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3 e 4. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 1, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente, titolari dell'incarico.

² Si veda, art. 51, comma 7, CCNL.

