



Comune di Grotte

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

DELIBERAZIONE ORIGINALE /COPIA DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 151 DI REG. del 23-12-2019

ANNO 2019

OGGETTO: Approvazione verbale di contrattazione del 16 e 17/12/2019 relativo all'approvazione del nuovo CCI del Comune di Grotte e alla ripartizione fondo salario accessorio 2019. Presa atto definitiva sottoscrizione..

L'anno duemiladiciannove addì 23 del mese di DICEMBRE ~~novembre~~ alle ore 20:50 nel Comune di Grotte, nell'Ufficio Municipale del Sindaco, in seguito a regolare convocazione si è riunita la Giunta Municipale nelle persone dei Signori:

PROVVIDENZA ALFONSO

SINDACO

TODARO ANNAMARIA

VICE SINDACO

CALTAGIRONE ANTONINO

ASSESSORE

CIPOLLA ZINA MARIA

ASSESSORE

AGNELLO VINCENZO

ASSESSORE

Alfonso Provvidenza
Todaro Annamaria
Assente
Assente
Vincenzo Agnello

Assente l'Assessore Peltogriacus, Cipolla.

Assume la Presidenza il Sindaco **Alfonso Provvidenza** il quale constatata la presenza del numero legale dichiara aperta la seduta.

Partecipa il Segretario Comunale **Laura Eleonora Lo Iacono**.

Il Segretario Comunale

nella qualità di **Presidente della delegazione trattante di parte pubblica,**

Viste:

- la determinazione n. 895 del 06/12/2019, recante la costituzione del fondo per il salario accessorio per l'anno 2019;
- la nota prot. 16476 del 09/12/2019 di convocazione delegazione trattante;

Dato atto che il tavolo di contrattazione è stato avviato già in data 12/09/2019, giusta convocazione avvenuta con nota prot. 10688 del 09/08/2019 e prot. 11670 del 30/08/2019, ed ha portato alla condivisione di uno schema di contratto integrativo di parte normativa sottoscritto in data 16/12/2019;

Visti i verbali della contrattazione tenutasi in data **16 e 17/12/2019**, che si allegano alla presente (**all. "1"**);

Constatata la corrispondenza tra le risultanze della contrattazione e gli indirizzi impartiti dalla Giunta comunale alla delegazione trattante di parte pubblica, atteso che le parti, fatte salve le modifiche apportate in contrattazione, hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto decentrato;

Acquisita la relazione tecnico-finanziaria predisposta ai sensi dell'art. 40, co. 3 sexies, del d.lgs. 165/2001, che si allega alla presente (**all. "2"**);

Verificato che, ai sensi del combinato disposto degli artt. 40, comma 3-sexies e 40-bis del d.lgs. 165/2001, l'Organo di Revisione ha certificato positivamente gli aspetti di carattere economico-finanziario e di compatibilità della contrattazione integrativa con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, come risultante dall'allegato parere (**All. "3"**);

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro che disciplinano il rapporto di lavoro del personale dipendente delle Pubbliche Amministrazioni rientranti nel comparto Regioni ed autonomie locali;

Viste:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 33 del 15.07.2019, che approva il DUP- Documento Unico di Programmazione 2019/2021;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 34 del 15.07.2019, che approva il bilancio 2019/2021;
- la deliberazione di Giunta Municipale n. 83 del 22/08/2019, con la quale sono stati approvati il PEG e il PDO 2019/2021:

Visti:

- i vigenti CCNL per il comparto enti locali ;
- il d.lgs. 165/2001, come modificato;
- il vigente O.EE.LL per la Regione Siciliana;

PROPONE

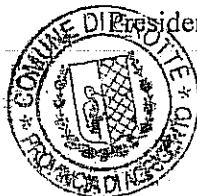
Di approvare i verbali di contrattazione decentrata del **16 e 17/12/2019**, che si allegano sub. 1, per formarne parte integrante e sostanziale, dando atto che con lo stesso si completa la contrattazione decentrata relativa CCI e alla ripartizione del fondo per il salario accessorio 2019, che si allegano;

Di dare atto che, per le motivazioni esposte, la sottoscrizione da parte del Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, dr.ssa Laura E. Lo Iacono, e delle rappresentanze sindacali è da intendersi definitiva in quanto le risultanze della contrattazione sono conformi alle direttive impartite dalla Giunta Comunale con la deliberazione n. 125 del 02/12/2019;

Di dare mandato agli uffici competenti di porre in essere tutti gli adempimenti necessari per dare completa e puntuale attuazione alla presente deliberazione, procedendo entro i termini previsti alla liquidazione ed erogazione dei compensi accessori secondo le modalità previste dal presente contratto;

Di dare atto che, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5 del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sarà trasmesso telematicamente all'A.R.A.N. e altresì al C.N.E.L. entro cinque giorni dalla presente deliberazione;

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo, stante l'urgenza di dar corso ai successivi adempimenti connessi all'iter della contrattazione.



Il Segretario comunale
Presidente delegazione trattante di parte pubblica
Dott.ssa Laura E. Lo Iacono

PARERI SULLA SUPERIORE PROPOSTA:

PARERE DEL RESPONSABILE DI P.O. DELL'AREA AMMINISTRATIVA

Esaminata la proposta in oggetto, per l'adozione della relativa deliberazione, ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30/2000, in ordine alla sua regolarità tecnica si esprime parere favorevole.

Grotte Lì,



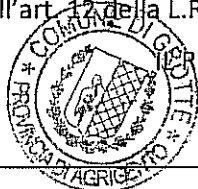
RESPONSABILE DI P.O. AREA AMMINISTRATIVA

(Dott. Carmelo Alaimo)

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

Riguardo alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30/2000, esprime parere favorevole.

Grotte Lì,



RESPONSABILE DI P.O. AREA FINANZIARIA

(Dott.ssa Laura E. Lo Iacono)

LA GIUNTA

VISTA la superiore proposta di deliberazione;

VISTI i pareri favorevoli sulla regolarità tecnica e sulla regolarità contabile, espressi ai sensi dell'art. 12 della L.R. 23.12.2000 n. 30;

VISTO l'O.R.EE.LL.;

Con voti unanimi resi in forma palese

DELIBERA

Approvare in toto la superiore proposta che qui si intende integralmente trascritta e riportata.

Con separata ed unanime votazione resa in forma palese

DELIBERA

Dichiarare la presente immediatamente esecutiva.

L'ASSESSORE ANZIANO

Vincenzo Agnello

IL SINDACO

Alfonso Provvidenza

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Laura E. Lo Iacono

Si attesta che copia integrale della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio di questo Comune il _____ e vi è rimasta per 15 giorni consecutivi, con defissione in data odierna.
Grotte li

IL MESSO COMUNALE

IL SEGRETARIO COMUNALE

Su conforme attestazione del Messo Comunale, incaricato della tenuta dell'Albo Pretorio di questo Comune,

CERTIFICA

Che copia integrale della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio Comunale per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art.11, comma 1 della L.R. n.44/91, oggi art. 711 comma 1 testo coordinato leggi regionali relative all'ordinamento degli enti locali pubblicato su suppl. ord. GURS 9/05/2008.

Grotte li

IL SEGRETARIO COMUNALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione: è

- ☐ è divenuta esecutiva, ai sensi dell'art. 12 comma 1 L.R. 44/91, oggi art. 712 testo coordinato delle leggi regionali, giorno _____, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione;

☒ è stata dichiarata immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12 comma 2 L.R. 44/91, oggi art. 712 testo coordinato delle leggi regionali.

Grotte li 23 - 12 - 2012



IL SEGRETARIO COMUNALE

Si attesta che la presente copia è conforme all'originale e si rilascia in carta libera per uso amministrativo.

Grotte li

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

COMUNE DI GROTTA

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

Contratto collettivo decentrato integrativo

(artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999)

utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa: 18/09/2019 Contratto: 16/12/2019
Periodo temporale di vigenza		Anno/i 2019/2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Laura Eleonora Lo Iacono (segretario Comunale) Componenti Carlisi Vincenzo, Salvaggio Antonio, Alaimo Carmelo, Cali' Pietro, Ortolano Maria Giuseppa, Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FP, Aquilino Pietro (FP_CGIL) Bonfanti Carlos (CISL-FP) Danile Fabrizio (UIL-FP) Figliola Giuseppe (RSU CISL-FP) Mancuso Gaetano (RSU CISL-FP) Lo Presti Giuseppe (RSU SIL.POL) Cimino Giuseppe (RSU FP-CGIL) Agro' Paolo (RSU UIL-FP) Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FP Aquilino Pietro (FP_CGIL) Bonfanti Carlos (CISL-FP) Danile Fabrizio (UIL-FP) Figliola Giuseppe (RSU CISL-FP) Mancuso Gaetano (RSU CISL-FP) Lo Presti Giuseppe (RSU SIL.POL) Cimino Giuseppe (RSU FP-CGIL) Agro' Paolo (RSU UIL-FP)
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019/2021. b) Relazioni sindacali; c) politiche per lo sviluppo delle risorse umane; d) sezione polizia locale; e) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalit� previste nell'art. 17, comma 2, lettera, f) del CCNL 31.3.1999 e s.m.i.;
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? SI, in data 19/12/2019 il collegio dei revisori ha espresso parere favorevole sulla costituzione del fondo.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione della Giunta Comunale n. 83 del 22/08/2019 è stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma è stato approvato in data 06/02/2019
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L'OIV/Nucleo di valutazione ha validato la relazione / verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG)
		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
(vengono introdotte alcune descrizioni a titolo esemplificativo)

- Articolo 1 (Titolo I) Viene identificato l'oggetto del contratto, ambito di applicazione, durata e decorrenza.
- Articolo 3 (Titolo II) Relazioni sindacali – Obiettivi e strumenti
- Articolo 9 (Titolo III) Area delle posizioni organizzative
- Articolo 10 (Titolo III) Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione
- Articolo 20 (Titolo VI) Sezione polizia locale – indennità
- Articolo 24 (Titolo VII) Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro

Allegato 1 Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui al CCDI, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) e s.m.i. – produttività ind. e org.	42.810,00
Art. 17, comma 2, lett. b) e s.m.i. – progressioni economiche orizzontali	117.599,56
Art. 17, comma 2, lett. c) e s.m.i. – retribuzione di posizione e risultato p.o.	
Art. 17, comma 2, lett. d) e s.m.i. – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	44.165,72
Art. 17, comma 2, lett. e) e s.m.i. – indennità di disagio	6.696,00
Art. 17, comma 2, lett. f) e s.m.i. – indennità per specifiche responsabilità	2.683,64
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse	

indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) e s.m.i. (progettazione, avvocatura, ecc.)	
Art. 17, comma 2, lett. i) e s.m.i. – altri compensi per specifiche responsabilità	
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 e s.m.i. – personale educativo nido d'infanzia	1.859,10
Art. 6 CCNL 5.10.2001 e s.m.i. – indennità per personale educativo e docente	1.022,76
Art. 33 CCNL 22.1.2004 e s.m.i. – indennità di comparto	27.421,28
Sommano	244.258,06
Somme rinviate	
Altro	31.185,25
Totale	275.443,31 (**)

(*) dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

(**) Sulla base dell'accordo con le OO.SS. e la RSU, raggiunto in sede di delegazione trattante del 17/12/2019, nella fase di liquidazione verrà applicata una decurtazione del 15% sulle somme da liquidare.

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme del precedente CCDI relativamente alle disposizioni in contrasto con il presente contratto integrativo.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Lo schema di CCDI prevede i criteri generali per le nuove progressioni economiche triennio 2019/2021.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi, ci si attende un incremento della produttività del personale dell'ente.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Contratto collettivo decentrato integrativo
(artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999)
utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019

Relazione tecnico-finanziaria

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. 895 del 06/12/2019 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	218.369,82
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	42.301,00
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	0,00
Totale risorse	260.671,00

(per la compilazione delle sezioni successive si consiglia di fare riferimento alla tabella 15 del Conto annuale, allo scopo di avere omogeneità con i dati che verranno comunicati in quella sede)

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2017 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 139.175,00.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14	
CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	
Altro	12.928,00

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	
Art. 15, comma 2	20.584,00
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	28.705,55
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	
Somme non utilizzate l'anno precedente	
Altro	

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)

Il monte salari 1997 al netto della dirigenza ammontava ad € 1.715.317, per una possibilità di incremento massima di €20.584,00 (1,2%). Nella sessione negoziale è stata inserita la quota di € 20.584,00, pari al 1.2 %.

Tale integrazione verrà utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale.

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio.)

In ragione dell'attivazione di servizi aggiuntivi, anche a seguito di stabilizzazione del personale precario, è stata stanziata una somma di € 28.705,55.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Parte stabile	
Trasferimento personale ATA	
CCNL 31/3/1999 articolo 7	
CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	
Totale riduzioni di parte stabile	
Parte variabile	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	
Totale riduzioni di parte variabile	6.988,51
Totale generale riduzioni	6.988,51

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	218.369,82
Risorse variabili	42.301,00
Totale fondo tendenziale	
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Decurtazione risorse variabili	6.988,51
Totale decurtazioni fondo tendenziale	
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	218.369,82

Risorse variabili	42.301,00
Totale Fondo sottoposto a certificazione	260.671,00

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente.

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

Sezione I - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 260.671,00, suddivise nelle seguenti voci, oltre le voci relative all'indennità di comparto, progressioni orizzontali:

Descrizione	Importo
Condizioni di lavoro - turno	18.767,58
Condizioni di lavoro - rischio	4.530,00
Condizioni di lavoro - disagio	6.696,00
Condizioni di lavoro - maneggio valori	0,00
Lavoro notturno e festivo	4.608,72
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies c. 2)	2.683,64
Produttività individuale	32.700,00
Produttività organizzativa	10.110,00
Altro	

Sezione II - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	
Somme regolate dal contratto	260.671,00
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	260.671,00

Sezione IV - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

Sezione V - 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 € 218.369,82, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 147.902,70.

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 regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009.

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

Per l'anno in corso (2019) non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

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

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2018.

Descrizione	Anno 2018	Anno 2019	Differenza	Anno 2019
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità				
<i>Risorse storiche</i>				
Unico importo consolidato anno 2017	139.175,00	139.175,00	0,00	139.175,00
<i>Incrementi contrattuali</i>				
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1				
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2				
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1				
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2				
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>				
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2				
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)				
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)				
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2				
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari				
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità				
Totale	211.547,42	218.369,82	6.822,40	218.369,82
Risorse variabili				
<i>Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza				
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge				
Art. 15, comma 2	20.583,80	20.584,00	0,20	20.584,00
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	28.705,55	28.705,55	0,00	28.705,55
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori				
<i>Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Art. 15, comma 1, lett. k) progettazione / avvocatura				
Art. 15, comma 1, lett. k) /art. 14, comma 5 ISTAT				
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario				
Somme non utilizzate l'anno precedente				
Altro				
Decurtazione del Fondo – parte variabile	6.988,51	6.988,51	0,00	6.988,51
Totale risorse variabili				
Totale	42.301,00	42.301,00		42.301,00
Decurtazioni del Fondo				
CCNL 31/3/1999 articolo 7				
CCNL 1/4/1999 articolo 19				
Personale incaricato di p.o.				
Trasferimento ATA				
Trasferimento personale ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. 165/2001 (unione, consorzi, ecc.).				
Decurtazioni rispetto limite 2010 stabili				
Decurtazione proporzionale stabili				
Decurtazioni rispetto limite 2010 variabili				
Decurtazione proporzionale variabili				

Descrizione	Anno 2018	Anno 2019	Differenza	Anno 2019
Altro	6.988,51	6.988,51	0,00	6.988,51
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>				
Totale	6.988,51	6.988,51	0,00	6.988,51
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Risorse fisse	211.547,42	218.369,82	6.822,40	218.369,82
Risorse variabili	42.301,00	42.301,00		42.301,00
Decurtazioni				
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Totale	253.848,00	260.671,00	6.823,00	260.671,00

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2018.

Descrizione	Anno 2018	Anno 2019	Differenza	Anno 2019
<i>Programmazione di utilizzo del fondo</i>				
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di comparto	24.167,33	27.421,28	3.253,95	27.421,28
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. in godimento				
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	1.859,10	1.859,10	0,00	1.859,10
Art. 6 CCNL 05.10.2001 Indennità per il personale educativo e scolastico	1.022,76	1.022,76	0,00	1.022,76
Altro	164.354,06	150.271,92		150.271,92
Totale				
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Condizioni di lavoro - turno	13.372,32	18.767,58		18.767,58
Condizioni di lavoro - rischio	4.430,00	4.530,00		4.530,00
Condizioni di lavoro - disagio	3.564,00	6.696,00		6.696,00
Condizioni di lavoro - maneggio valori	0,00	0,00		0,00
Lavoro notturno e festivo	3.677,52	4.608,72		4.608,72
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies c. 1)	13.044,00	0,00		0,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies c. 2)	0,00	2.683,64		2.683,64
Produttività individuale	24.356,91	32.700,00		32.700,00
Produttività organizzativa	0,00	10.110,00		10.110,00
Altro				
Totale	62.444,75	80.095,94		80.095,94
<i>Destinazioni ancora da regolare</i>				
Altro				
Totale				
<i>Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</i>				
Regolate dal decentrato	253.848,00	260.671,00	6.823,00	260.671,00
Ancora da regolare		0,00		0,00
Totale	253.848,00	260.671,00	6.823,00	260.671,00

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

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 programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate al corrispondente capitolo di spesa del bilancio comunale, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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 2019 risulta rispettato:

- È stata applicata in via preventiva la decurtazione delle somme come disciplinato dalle norme vigenti;
- È stata applicata, separatamente per risorse stabili e risorse variabili la riduzione proporzionale corrispondente alla riduzione del personale in servizio (confrontando la semisomma tra il personale presente al 1° gennaio e al 31 dicembre dell'anno 2019 con quella dell'anno 2018).

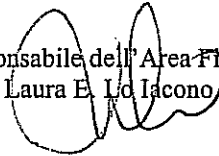
Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 895 del 06/12/2019 verrà impegnato nel bilancio 2019/2021.

Il Responsabile dell'Area Affari Generali
Dott. Carmelo Alaimo



Il Responsabile dell'Area Finanziaria *pro-tempore*
dott.ssa Laura E. Lo Iacono



Seduta del 16-12-2019, h. 10:20.

Presenti: part. pubblica

Segretario

Albino

Coti

Selvaggio

Ass: Figliola

Agro

Marengo

Lo. Puzosi

Sindacati: UIL - Provinciale → Coltepinone, delegata

CAL - Lancia

CISL - Sime Loro, delegata

Il CCG, passa al punto 1.

Si sta alle modifiche apportate alla lex delle richieste di cui alla precedente deliberazione.

Si dà atto all'eliminazione della lett. e), art. 20.

Proposte di modifiche all'art. 15, 3€ e tipo di attinte e anche art. 20.

RSU e sindacati chiedono l'attivazione dell'istituto delle ferie solidali.

Sull'art. 30, flessibilità oraria, viene posto ai voti la proposta dell'RSU di modificare la proposta di part. pubblica di 15 minuti: approvata con l'estensione di Lo Puzosi.

Si specifica che gli importi stabiliti verranno garantiti a partire dal 1/1/2020, salvo modifiche formali al presente contratto, e fatto salvo quanto maturato.

Alle h. 11.30 viene sottoscritto il contratto nuovo.
Dopo una pausa di merenda si passa al punto 2.
Si prende in analisi l'ipotesi di ripartizione
previdersibile della parte pubblica.
La seduta viene aggiornata alle h. 16:00.

Alle h. 17.20 si riprende la seduta, si analizza il
prospetto, rivisto e corretto di alcuni aspetti.

Da Presti, non va concludere che l'indennità di
lavoro esterno non sia zero. Propongo di
non effettuare deviazioni e di pagare il prossimo
anno parte dei 30.000 € previsti nel fondo a titolo di
restituzione al bilancio; modificare quindi le determinazioni
di costituzione del fondo.

La seduta è aggiornata a domani pomeriggio,
bravo estendo che la RUV sottoporrà all'amministrazione
le sue successive proposte.

La seduta è aggiornata a domani h. 10.00 + 18:00

Lo Titi
Crimino
L'Espresso
Michele
OK

Sezione del 17-12-2019 h. 18:30

Presenti: Lo Iacono, Sciarra, Celi, Silvestro.

RSU: Figliola, Mancuso, Liguori

CAL: Pennino, delegato

AL: Calabrese, delegato.

Le parti concordano e sottoscrivono la proposta di ripartizione.



Comune di Grotte
(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI GROTTA
TRIENNIO 2019 – 2021**

In data XX-XX-2019 alle ore _____ presso la residenza municipale del Comune di Grotte ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte datoriale così composta :

Presidente – Dott.ssa LO IACONO Laura Eleonora Segretario comunale	P []	A []	
Componente – Dott. ALAIMO Carmelo Responsabile di Area	P []	A []	
Componente – Arch. CALI' Pietro Responsabile di Area	P []	A []	
Componente – Geom. CARLISI Vincenzo Responsabile di Area	P []	A []	
Componente – Rag. ORTOLANO Maria Responsabile di Area	P []	A []	
Componente – Ispettore SALVAGGIO Antonio Responsabile di Area	P []	A []	

- la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	AQUILINO Pietro	P []	A []	
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	DANILE Luigi	P []	A []	
OO.SS. Territoriale	CISL FP	BONFANTI Carlos		P []	A []
OO.SS. Territoriale	C.S.A.	CARUSO Gioacchino	P []	A []	
R.S.U. Aziendale	–	MANCUSO Gaetano	P []	A []	
R.S.U. Aziendale	–	LO PRESTI Giuseppe	P []	A []	
R.S.U. Aziendale	–	CIMINO Giuseppe	P []	A []	
R.S.U. Aziendale	–	FIGLIOLA Giuseppe	P []	A []	
R.S.U. Aziendale	–	AGRO' Paolo	P []	A []	

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per il triennio 2019 – 2021.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente _____	OO.SS. CISL – FP _____
Componente _____	OO.SS. CGIL – FP _____
Componente _____	OO.SS. UIL - FPL _____
Componente _____	OO.SS. C.S.A. RAL _____
Componente _____	R.S.U. Aziendale _____
Componente _____	R.S.U. Aziendale _____
Componente _____	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____

1

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO COMUNE DI GROTTI

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art.1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art.2 Interpretazione autentica

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

- Art.3 Obiettivi e strumenti
- Art.4 Informazione
- Art.5 Confronto
- Art.6 Assemblee sindacali
- Art.7 Diritti e agibilità sindacali
- Art.8 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

- Art.9 Area delle posizioni organizzative
- Art.10 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione
- Art.11 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo
- Art.12 Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi
- Art. 12bis Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art.13 Criteri generali per la progressione economica orizzontale

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

- Art.14 Principi generali
- Art.15 Indennità condizioni di lavoro
- Art.16 Indennità per specifiche responsabilità

TITOLO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

- Art. 17 Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018
- Art. 18 Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni
- Art.19 Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

TITOLO VI – SEZIONE POLIZIA LOCALE

- Art.20 Indennità di servizio esterno
- Art.21 Indennità di funzione
- Art.22 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art.23 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

TITOLO VII - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

- Art.24 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge
- Art.25 Indennità di reperibilità
- art.26 Indennità di turno
- Art.27 Lavoro straordinario e Banca delle ore
- Art.28 Welfare integrativo
- Art.29 orario di lavoro
- Art. 30 Flessibilità dell'orario di lavoro.

TITOLO VIII – FORMAZIONE E SICUREZZA

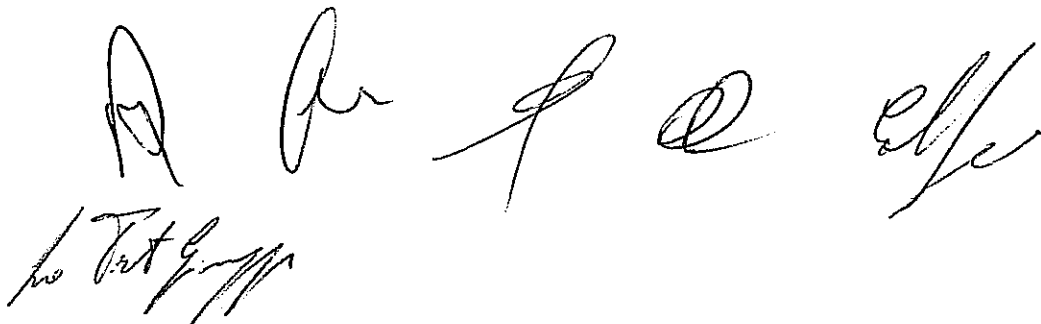
- Art.31 Formazione e aggiornamento
- Art.32 Sicurezza nei luoghi di lavoro

TITOLO IX – DISPOSIZIONI FINALI

Art.33 Disposizione finale

ALLEGATI:

1. Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. v) del CCNL funzioni locali.
2. Metodologia per l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità (art. 16)

The image shows five handwritten signatures in black ink. The first signature is a stylized 'A'. The second is a cursive 'P'. The third is a cursive 'F'. The fourth is a cursive 'E'. The fifth is a cursive 'L'. Below the first signature, there is a larger, more complex signature that appears to be 'no Test G...'.

no Test G...

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso ha validità triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione.
3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. E' fatta salva la eventuale determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
5. Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo. Di norma entro il 31 marzo di ogni anno l'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale per la stipula dell'accordo annuale sull'utilizzazione delle risorse, e comunque entro e non oltre il 30 giugno.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
7. **Ad inizio anno, entro il 28 febbraio, su richiesta delle parti, potrà essere convocata la delegazione trattante per valutare eventuali modifiche al presente contratto normativo.**

Art. 2

Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema stabile di relazioni sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

4) La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art. 4

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21/05/2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. A titolo semplificativo per dati ed elementi conoscitivi si intendono tutti gli atti adottati o formati dall'Amministrazione in merito alla materia oggetto di informazione.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 citato, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5

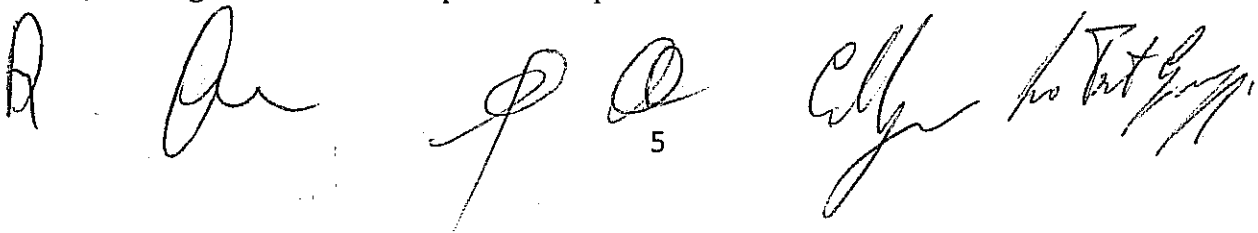
Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 C.C.N.L. 21/05/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma-7 del Ccnl 21.05.2018;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 6

Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane, di norma, con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.



3. I Responsabili delle Aree trasmettono al Servizio Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.

4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

5. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

Art. 7

Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 C.C.N.L. 21/05/2018;

2. Le Rsu e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.

3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) all'Area Affari Generali, struttura competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.

4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il C.C.N.L.

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal C.C.N.L., tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.

3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dalla Giunta Comunale con apposita deliberazione.

5. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018 tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo di cui all'art.71 e 72;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24 comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art.18 comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
- l) l'elevazione dei limiti in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art.15 comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 C.C.N.L. 21/05/2018;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art.56 sexies, nonché i criteri per la sua erogazione;
- x) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni.

6. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione.

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art.9

Area delle posizioni organizzative

1. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del C.C.N.L. del 31.3.1999 e all'art.10 del C.C.N.L. del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali così come previsto dal comma 1 dell'art.14 del C.C.N.L. 21/05/2018.

2. Per il conferimento degli incarichi si terrà conto – rispetto alle funzioni ed attività da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.

3. I responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative. Qualora la dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in

servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, onde garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C o B (art. 13 comma 2, lett. a) del C.C.N.L. 21/05/2018), purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Il dipendente della categoria C o B, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi del presente comma, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del C.C.N.L. del 14.9.2000.

4. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco per un periodo massimo non superiore a 3 anni, e minimo di 1 anno, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett d) del C.C.N.L. 21/05/2018, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.

5. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per quanto riguarda la valutazione negativa si considera inferiore al 50% del punteggio attribuibile secondo il sistema di valutazione in uso.

6. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. L'ente prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le osservazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al predetto comma 5. In tal caso sarà redatto un verbale che verrà messo a disposizione dell'interessato.

7. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza. In caso di revoca per mutamenti organizzativi, la retribuzione di risultato verrà corrisposta in proporzione al periodo dell'incarico effettivamente svolto.

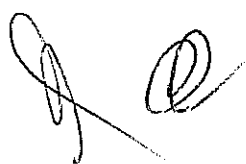
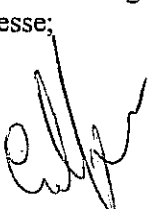
8. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui al presente articolo è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

9. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità per il personale di categoria D e da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità per il personale di categoria C o B, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa, fatte salve eventuali modifiche legislative. L'ente stabilisce la suddetta graduazione dell'indennità di posizione, sulla base di criteri predeterminati, con apposito regolamento da adottarsi secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett d) e) del C.C.N.L. 21/05/2018, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

10. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono stabiliti dall'Allegato n. 1 al presente Contratto.

11. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. B), primo periodo, del C.C.N.L. del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art. 70 ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del C.C.N.L. del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;



- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del C.C.N.L. del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del C.C.N.L. del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del C.C.N.L. del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del C.C.N.L. del 9.5.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. P) del D.Lgs. n. 446 del 1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. B), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

Art. 10

Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

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. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) del C.C.N.L. 21/05/2018 il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.

2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

3. 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 C.C.N.L. del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004.

Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente

comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del C.C.N.L. del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

4. L'importo di cui al comma 3 è stabilmente incrementato:

- a) di un importo, su base annua, pari a € 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente C.C.N.L. in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;
- b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime degli stipendi tabellari riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
- c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni *ad personam* non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

- d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017;
 - f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza;
 - g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziato;
 - h) ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett. a) del C.C.N.L. 21/05/2018 in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
5. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:
- a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (*sponsorizzazioni*), anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. D) del C.C.N.L. dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del C.C.N.L. del 5.10.2001;
 - b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
 - c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
 - d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. C) del C.C.N.L. 21/05/2018, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
 - e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del C.C.N.L. dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
 - f) delle risorse di cui all'art. 54 del C.C.N.L. del 14.9.2000, (*notifica atti di natura finanziaria*) con i vincoli di destinazione ivi indicati;
 - g) delle integrazioni alla componente variabile del fondo – a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) del C.C.N.L. 21/05/2018 ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi – limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e);
6. In sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 67 comma 4 del C.C.N.L. 21/05/2018, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 5, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
7. Gli enti possono destinare apposite risorse ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett b) del C.C.N.L. 21/05/2018 alla componente variabile di cui al comma 5, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art.11

Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:

- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004;
- incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del C.C.N.L. del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del C.C.N.L. del 5.10.2001;
- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.

Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del C.C.N.L. 21/05/2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
- c) indennità di condizioni di lavoro di cui all'art. 70 del CCNL 2016/2018;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 2016/2018;
- f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui al precedente art. 11, comma 5, lett. c), ivi compresi i compensi Istat;
- h) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
- i) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011).

3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al precedente comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 del C.C.N.L. 21/05/2018, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, destina alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

Art.12

Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi

1. L'incentivazione alla produttività individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente e si traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.

2. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate ai progetti di miglioramento ed innovativi e di incremento dei servizi viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'Ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano della Performance. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'Ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato.

3. I progetti di miglioramento ed innovativi o di mantenimento, piani di lavoro ed altre iniziative anche pluriennali, di cui all'art. 67 comma 5 lett. b) del C.C.N.L. 21/05/2018, sono contenuti nel piano della performance e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale, o di mantenimento degli standard quali-quantitativi, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente.

4. Gli obiettivi di risultato ed i programmi di incremento della produttività sono orientati:

- a) al miglioramento delle prestazioni collettive riferite a gruppi e/o unità operative e individuali legate ai servizi per la collettività e per l'utenza;

- b) all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi anche attraverso la rimodulazione degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
- c) all'accelerazione e semplificazione delle procedure relative alle attività interne, amministrative e di supporto;
- d) alla maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;
- e) al recupero di efficienza ed economicità attraverso lo sviluppo organizzativo e gestionale, e il risparmio dei costi.

5. Le risorse finanziarie destinate alla produttività ripartite tra "Produttività organizzativa" e "Produttività individuale" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), suddividendo la disponibilità per budget.

6. La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente vengono annualmente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione/Piano dettagliato degli obiettivi, l'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente.

7. Il premio incentivante riguardante la performance organizzativa viene ripartito secondo la metodologia per l'attribuzione ai dipendenti delle premialità collegate alla performance, che è approvata dalla giunta Comunale previo confronto con le organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 5, c. 3, lett.b) C.C.N.L. 21/05/2018.

Art.12-bis

Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della performance individuale si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo. A tal fine, la valutazione si distingue tra i dipendenti che hanno un'indennità di posizione, quindi un trattamento accessorio direttamente collegato al raggiungimento di obiettivi definiti, e i restanti dipendenti che non hanno specifiche responsabilità formalmente assegnate, ma operative.

Pertanto, nel caso dei Responsabili di Posizione Organizzativa, la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati avrà come riferimento quanto programmato nel Piano degli obiettivi o piano della Performance e assunto ai fini della valutazione medesima. Per i restanti dipendenti sarà valutato il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento, comprendendo anche una componente direttamente correlata al livello di raggiungimento degli obiettivi del proprio ambito, quindi a quanto attribuito al proprio Responsabile di Area.

Il sistema di valutazione e misurazione della performance si articola a cascata verticalmente come segue:

- a) il Nucleo di Valutazione accerta, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente, il raggiungimento degli obiettivi e propone all'organo di indirizzo politico amministrativo, la valutazione dei responsabili di Area per l'attribuzione dei premi;
- b) le Posizioni Organizzative valutano i dipendenti a loro assegnati.

A seguito di valutazione sulla performance individuale e sui comportamenti professionali il cui risultato è complessivo, sarà erogato il salario accessorio corrispondente alla percentuale di valutazione.

2. Modalità di determinazione del budget di Area destinato alla produttività.

Annualmente il Servizio Risorse Umane suddivide il fondo destinato alla produttività collettiva, delle Categorie A, B, C, D non titolare di Posizione Organizzativa.

Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla **performance organizzativa** si tiene conto della presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno), non si tiene conto delle Categoria di appartenenza.

Il restante 30% premierà la **performance individuale** e sarà suddiviso tra le Posizioni Organizzative in relazione:

- al personale loro assegnato (senza tener conto della Categoria di appartenenza);

– alla presenza di servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno).

Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 10 giorni nell'anno), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai portatori di handicap di cui alla legge 104/92, congedi per le donne vittime di violenza.

3. Differenziazione performance individuale:

a) Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art.68 comma 2 lett b) del C.C.N.L. 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente nella misura del 20% del personale valutato e comunque almeno uno per ogni Area, sulla base dei criteri selettivi.

b) La misura di detta maggiorazione, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale", viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \Sigma p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Σp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale, è attribuita una maggiorazione pari al 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 20% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore.

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente
- b) superiore valutazione media del triennio
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

4. Le procedure di conciliazione.

Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione i dipendenti possono attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza dell'applicazione del sistema.

Il valutato può presentare la richiesta al Nucleo di Valutazione, entro 10 giorni dalla comunicazione del risultato della valutazione individuale. Laddove ritenuta ammissibile la richiesta, il Nucleo di Valutazione convoca il valutatore per verificare la fondatezza dei motivi ivi indicati, promuovere eventuali soluzioni correttive ed informa il valutato sull'esito della verifica.

Tale procedura è applicabile esclusivamente al processo di misurazione e valutazione della performance, ed è finalizzata alla soluzione di eventuali situazioni di conflitto insorte tra valutato e valutatore, così da prevenire un possibile contenzioso in sede giurisdizionale.

Art.13

Criteri generali per la progressione economica orizzontale

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione (art. 23 DLgs n.150/2009).
3. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo destinano una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.
4. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
6. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure *definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance*.
7. A valere dal 2019 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

Requisiti di partecipazione.

a) Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi, come da tabella sotto riportata:

Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat.D	
A1		B1		C1		D1	
A2	2 anni	B2	2 anni	C2	2 anni	D2	2 anni
A3	2 anni	B3	2 anni	C3	2 anni	D3	2 anni
A4	2 anni	B4	anni	C4	2 anni	D4	2 anni
A5	2 anni	B5	2 anni	C5	2 anni	D5	2 anni
A6	2 anni	B6	2 anni	C6	2 anni	D6	2 anni
		B7	2 anni			D7	2 anni
		B8	2 anni				

b) Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo biennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.

c) ai fini della maturazione del triennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;

d) sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti;

Procedure selettive e criteri di valutazione.

Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.

La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile delle risorse umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo nelle bacheche aziendali ben visibili e in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti.

I dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nell'avviso, apposita domanda. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;

I dipendenti che avranno fatto domanda di partecipazione saranno valutati sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 80/100 del punteggio di valutazione.

Per costruire le graduatorie ed eliminare, in parte, le differenze delle valutazioni tra i diversi settori, si individuano le seguenti fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta:

FASCIA	MEDIA VALUTAZIONI TRIENNIO PRECEDENTE
1^	95-100
2^	90-94
3^	80-89
4^	60-79

A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che si trova nella posizione economica meno elevata, con maggiore anzianità di servizio ed in caso di ulteriore parità al più anziano di età;

Ogni dipendente sottoscrive per ricevuta la propria scheda di valutazione. In caso di opposizione è assegnato un termine massimo di giorni dieci per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile della posizione organizzativa delle risorse umane decide in via definitiva;

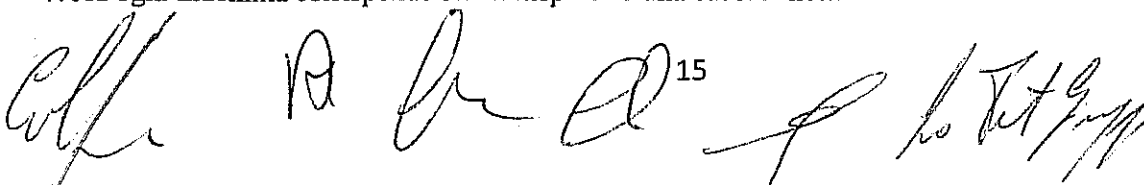
qualora un valutato eccepisce errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni, potrà richiedere una verifica alla conferenza dei servizi, presieduta dal segretario generale, la quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.14

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, 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 a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.



8. 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 Responsabile di Area.

9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo 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 giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art.15

Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio riconducibile alle attività svolte dagli operai e operai specializzati.

3. Sono considerate attività disagiate quelle attività connesse all'orario di lavoro diversamente articolato riconducibile alle attività svolte dagli uscieri e dagli addetti inseriti all'interno del cimitero e della villa comunale che seguono un orario non sempre lo stesso.

4. Sono utili al riconoscimento del maneggio valori il personale che materialmente maneggia denaro o valori bollati a contatto con il pubblico riconducibili al tesoriere ed agli addetti allo sportello anagrafe per rilascio certificati, carte di identità, ecc... a cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità
Attività che comportano esposizione a sostanze pericolose e/o attività rischiose ed all'esterno	Euro 5,00 ³ per ogni giornata feriale Euro 10,00 per ogni giornata festiva
Disagio	Euro 3,00 per ogni giorno con orario diversamente articolato
Maneggio valori	Euro 3,00 per ogni giorno di effettivo maneggio valori

4x

5. La misura massima dell'indennità riferita al complesso delle indennità eventualmente cumulabili non può superare le 10,00 euro giornaliere.

6. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta ogni mese lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art.16

Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

2. Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

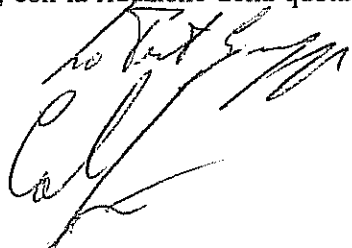
3. Le modalità per il riconoscimento e l'attribuzione della presente indennità vengono disciplinate dall'allegato n. 3 al presente contratto.

TITOLO V COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 17

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. Per gli incentivi di seguito elencati si conviene quanto segue:
 - a) per le funzioni tecniche (art. 113, comma 2, D.Lgs. 50/2016): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito nell'apposito Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
 - b) recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p) D.Lgs. 446/1997): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
 - c) recupero evasione IMU e TARI (art. 1 comma 1091 Legge 145/2018): le parti prendono atto che, qualora ricorrano le condizioni, l'Ente, con proprio regolamento, prevede che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017. Una quota pari 80% destinata al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, coinvolgendo tutte le figure professionali interessate al procedimento di accertamento e riscossione. La rimanente quota pari al 20% viene destinata al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici preposti alla gestione delle entrate. L'Amministrazione si obbliga entro 2 mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto ad adottare il predetto regolamento;
 - d) previsti dall'art. 43 della legge 27 dicembre 1997, n.449, come modificato dall'art. 45 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati: le parti prendono atto che vengono ripartite fra il personale addetto secondo apposito regolamento, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
 - e) per i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997. Le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
 - f) per i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio. Nella liquidazione delle spese a favore dell'ufficio tributi, se assistito da funzionari dell'amministrazione, si applica la tariffa vigente per gli avvocati e procuratori con la riduzione del venti per cento degli onorari di avvocato ivi previsti. La riscossione avviene mediante iscrizione a ruolo a titolo definitivo dopo il passaggio in giudicato della sentenza;
 - g) i compensi per le prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato;
2. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione dei premi di cui ai precedenti articoli 11, 12 e 12bis, con la riduzione della quota di compenso, nei termini seguenti:



Incentivi derivanti da disposizioni di legge	Riduzione quota compenso performance
Fino ad € 500	Nessuna riduzione
Da € 501,00 da € 2.000,00	Riduzione del 20% in misura proporzionale
Da € 2.001,00 ed oltre	Ulteriore riduzione del 10% in misura proporzionale

3. Per i responsabili delle posizioni organizzative il riconoscimento di incentivi di cui al presente articolo comporta un abbattimento della retribuzione di risultato secondo il seguente criterio:
- a) ai dipendenti con incentivi superiori ad € 8.000,00 il compenso effettivamente a titolo di retribuzione di risultato viene ridotto nella misura del 50% della differenza tra l'ammontare dell'incentivo ed € 8.000,00.

Art. 18

Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

- Il presente articolo disciplina le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.
- Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:
 - Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori);
 - Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
 - Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
 - Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)
 - Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione
 - Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
 - Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.
- Il Responsabile di P.O. competente all'inizio del procedimento costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 8.
- Le penali sono definite nel regolamento e sono applicate dal Segretario comunale (in caso di assenza di dirigente). Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l'aumento dei costi non sia imputabile al personale.
- L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Responsabile di P.O. competente secondo parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto ed in base alle percentuali stabilite nell'apposito regolamento approvato con delibera di Giunta Municipale n. ____ del ____.
- Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate ai dirigenti o a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.
- La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal Responsabile di P.O. (in quest'ultimo caso la quota relativa al Responsabile di P.O. verrà liquidata dal Segretario comunale). L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di accertamento negativo o parzialmente positivo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento. In caso di applicazione delle penali definite nel relativo regolamento, prima di adottare l'atto definitivo, può essere attivato un contraddittorio. Le somme non erogate incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.

8. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.

Art.19

Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del C.C.N.L. 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del C.C.N.L. 5/10/2001, si riferiscono a:

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) 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;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'Area competente.

3. 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.

4. 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 PO del Settore competente.

5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) C.C.N.L. 21.05.2018.

TITOLO VI – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Il presente Titolo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

Art.20 Indennità di servizio esterno.

1. Per le finalità di cui all'art. 56-*quinquies* del C.C.N.L. 21.05.2018, viene destinata la somma complessiva pari ad € 1.200,00.

2. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del C.C.N.L. 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

3. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero	Decorrenza
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario	€ 3	

	diurno		
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	€ 3	

4. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

5. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro. (calcolo giornaliero)

6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

→ dal prospetto ordine di servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal Comandante di P.L.;

→ dalla certificazione del Comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per più della metà della giornata lavorativa.

7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

8. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 C.C.N.L. 21/05/2018;

b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità condizioni di lavoro);

~~e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.~~ *delete. An*

9. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Art. 21

Indennità di funzione.

1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene determinata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, ^{VERBANNO} ~~sono così~~ determinati: *successivamente sulla base delle seguenti Rifer: le parti massime:*

a) Comandante del servizio/corpo di polizia Locale
(qualora non incaricato di Posizione Organizzativa)

(€ 3.000/annui)

b) Vice comandante del servizio/corpo di polizia locale
(qualora non incaricato di Posizione Organizzativa)

(€ 2.100/annui)

c) Ufficiali che svolgano le più alte funzioni di coordinamento e controllo, attribuite con atto formale

(€ 1.700/annui)

d) Ispettori, in assenza sovrintendenti, in assenza assistenti, in assenza agenti che svolgano funzioni di particolari responsabilità attribuite con atto formale

(€ 1.500/annui)

4. Qualora il personale della polizia locale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett f) del C.C.N.L. 1.04.1999, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità, nella misura dell'importo attribuito solo in fase di prima applicazione.

5. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato.

6. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del C.C.N.L. 21/05/2018;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del C.C.N.L. del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità di servizio esterno);
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità specifiche responsabilità).

7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Art.22

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 secondo quanto disciplinato con atto della G.C. n.299 del 10/08/2017 ed eventuali ss.mm.ii..

2. 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 C.C.N.L. dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del C.C.N.L. del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del C.C.N.L. dell'1.4.1999.

Art.23

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina del l'art.67 comma 5 lett. b).

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.24

Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del C.C.N.L. 21/05/2018, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

- a) Art.67 comma 3 lett a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce 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.
- b) art.67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:
- incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
 - compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - incentivi per il recupero dell'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).

3. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di produttività è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti. Il premio di produttività è proporzionalmente ridotto rispetto all'ammontare di tali incentivi sino al doppio del premio di produttività da percepire. Quando tali incentivi superano il doppio dell'ammontare degli incentivi di produttività da percepire si perde il beneficio degli incentivi di produttività.

4. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti. L'indennità di risultato è proporzionalmente ridotta rispetto all'ammontare di tali incentivi sino al doppio della stessa indennità di risultato da percepire. Quando tali incentivi superano il doppio dell'ammontare dell'indennità di risultato da percepire si perde il beneficio dell'indennità di risultato.

5. Eventuali economie "aggiuntive" destinate all'erogazione dei premi:

- a) dall'art.61 comma 17, D.L.112;
- b) dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art.6, «Norme transitorie», del D.Lgs. 141/2011.

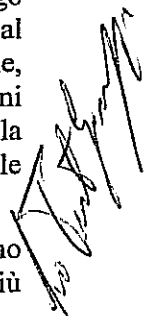
Art.25

Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.



4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.

5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del C.C.N.L. del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.

7. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del C.C.N.L. del 14.9.2000.

8. Il servizio è gestito dal responsabile della Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.

9. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, e compatibilmente con le risorse all'uopo destinate nell'ambito del Fondo, si applica il comma 4 dell'art.24 e il compenso è elevato ad € 13.00 per dodici ore al giorno.

10. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

11. I servizi in cui è stata istituita la pronta reperibilità ed il numero di personale ad essa destinato sono i seguenti:

SERVIZI	ADDETTI PER TURNO
POLIZIA MUNICIPALE	2
UFFICIO TECNICO – SERVIZIO MANUTENTIVO	2
STATO CIVILE	1

Art.26

Indennità di turno

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, 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.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 9.5.2006;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 9.5.2006;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 9.5.2006.

6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Le strutture in cui è stato istituito il servizio turnato sono le seguenti:

SERVIZI
POLIZIA MUNICIPALE
SERVIZI CIMITERIALI

Art.27

Lavoro straordinario e Banca delle ore

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di Area, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999, eccetto per quanto previsto all'art.25, comma 3, del presente contratto.

3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del C.C.N.L. 1.04.1999.

4. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.

5. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.

6. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del C.C.N.L. 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) del C.C.N.L. 21.05.2018, le parti concordano che:

- a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 38-bis del C.C.N.L. 14/09/2000, è pari a massimo 100.

- b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del C.C.N.L. 21/05/2018, può essere elevato fino a n. 12 mesi nei seguenti casi:
- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
 - dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
 - dipendenti incaricati di Posizione organizzativa
- c. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile 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 annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Art.28

Welfare integrativo

1. L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
- a)-iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b)-supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c)-contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d)-anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e)-polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

Art. 29

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, anche per i lavoratori a part-time, fatti salvi specifici provvedimenti adottati dai Responsabili di P.O. entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, nonché provvedimenti che fatti salvi i servizi che avranno la seguente articolazione:

- Polizia municipale: _____

-

-

2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

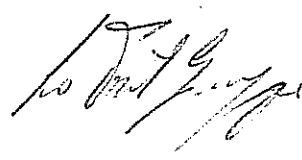
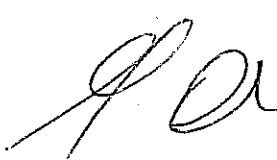
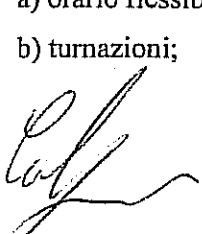
3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2.

4. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con regolamento apposito, gli attuali regolamenti in materia saranno oggetto di modifica e/o integrazione previo confronto con la parte sindacale.

5. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sottoindicate tipologie di orario:

a) orario flessibile;

b) turnazioni;



c) orario multiperiodale;

6. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma , al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.

7. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

8. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti.

Art. 30

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare e posticipare l'orario di entrata e di uscita di ³⁰ ~~quindici~~ minuti, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio;
- b) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- c) possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Segretario /Responsabili/ (es: polizia locale; operai in squadra ecc...)
- d) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

TITOLO VIII – FORMAZIONE E SICUREZZA

Art. 31

Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCI.

2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.

4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione

sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.

5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.

7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

Art. 32

Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del C.C.N.L. 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

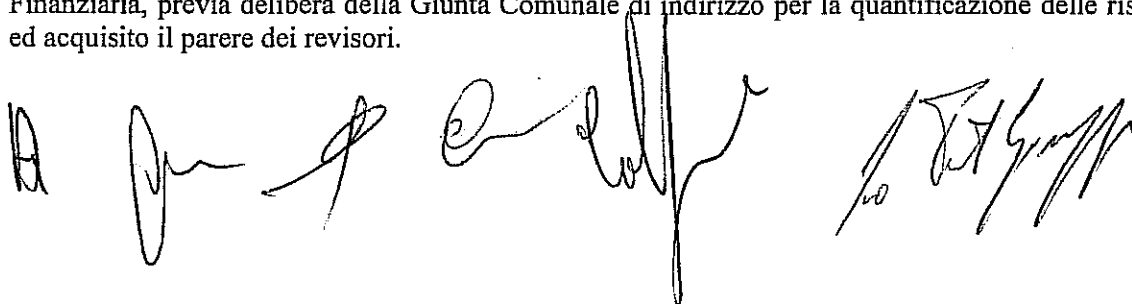
TITOLO IX – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 33

Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

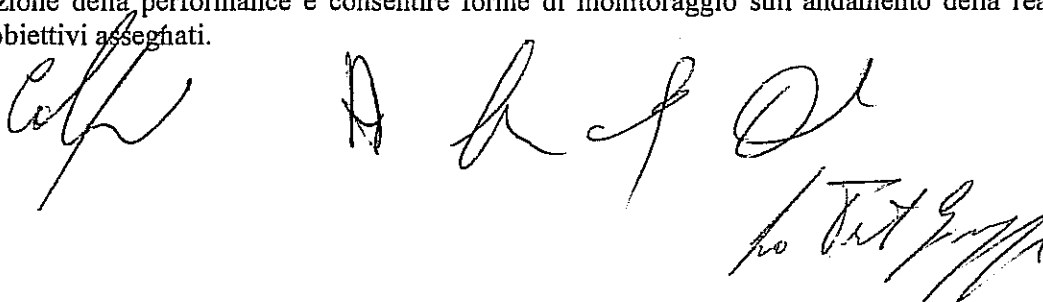
2. Il pagamento delle indennità disciplinate dal presente contratto potrà avvenire solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria, previa delibera della Giunta Comunale di indirizzo per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dei revisori.

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The signatures are stylized and cursive, typical of official documents. The first signature on the left is relatively compact, while the others vary in length and complexity, with some featuring long, sweeping strokes.

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

(art. 7, comma 4, lett. v) del CCNL Funzioni Locali)

1. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale voce retributiva una quota non superiore al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal medesimo sistema.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nel piano delle performance ed al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è sviluppato dal sistema di misurazione e valutazione delle performance ed è collegato:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurata alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i responsabili delle posizioni organizzative esplicano il loro ruolo per il raggiungimento degli obiettivi in un determinato contesto lavorativo). Ad ogni fattore dell'area dei comportamenti, spetterà al nucleo di valutazione attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico conferito;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (significativa differenziazione dei giudizi e modalità per rendere trasparente e motivante al lavoro la valutazione stessa).
4. La valutazione dei risultati e dei miglioramenti o meno realizzati nelle attività e nei servizi continuativi avviene sulla base dell'andamento negli anni degli indicatori più significativi. Si terrà conto della complessità delle attività richieste, nonché delle criticità e dei vincoli relativi alle risorse.
5. I comportamenti attesi oggetto della valutazione esprimono i valori dell'Amministrazione – essere dei professionisti e degli attori del servizio pubblico che lavorano insieme nel rispetto delle regole dell'organizzazione – e rappresentano un insieme, espresso nell'anno, fatto di impegno nel lavoro, di capacità di azione e di competenze agite funzionali al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.
6. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e della relazione sintetica del responsabile che evidenzia con indicatori il livello di adeguatezza rispetto alla qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.
7. Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente deve prevedere idonee procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e consentire forme di monitoraggio sull'andamento della realizzazione degli obiettivi assegnati.



**METODOLOGIA PER L'ATTRIBUZIONE
DELL'INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA
(art. 16)**

Art. 1 – Finalità

Il presente regolamento, in attuazione degli art. 70 quinquies del CCNL del comparto Funzioni locali 2016/2018 del 21/05/2018, disciplina il compenso per specifiche responsabilità ed in particolare:
per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D qualora non trovi applicazione la disciplina delle Posizioni Organizzative;
per le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D al quale sono attribuite con atto formale le qualifiche di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe ed ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
per compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
per funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
per specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Il presente regolamento non trova comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa. Non trova applicazione inoltre per le figure apicali dell'Ente titolari di posizioni organizzative.

Art. 2 - Applicabilità dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL del comparto Funzioni locali 2016/2018 del 21/05/2018

I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso, per un importo massimo di €3.000 lordi per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.

La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento non riconducibili come superiori.

All'interno di dette ulteriori responsabilità viene fatta una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico.

Art. 3 - Applicabilità dell'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL del comparto Funzioni locali 2016/2018 del 21/05/2018;

L'art. 70, comma 2, lett. a,b,c e d) del CCNL si applica alle specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dell'Ente, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe ed ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi, alle responsabilità affidate agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali, alle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori nonché alle specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile e può essere compensato con un importo non superiore a €350 lordi.

Art. 4 - Concorrenzialità del trattamento economico

Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui all'art 70 quinquies, comma 1 non è cumulabile con quello previsto dall'art. 70 quinquies, comma 2, lett. a,b,c e d) del CCNL del 21/05/2018.

Nel caso in cui ricorrano diversi, contemporanei e simili presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

Art. 5 - Importi economici per responsabilità indicate dall'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL del comparto Funzioni locali 2016/2018 del 21/05/2018;

Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria B - C e D, che non risultino incaricati dell'area delle posizioni organizzative, sono remunerate nei limiti di quanto stabilito dall'art. 70 comma 1 del CCNL del 21/05/2018.

30

Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, si terrà conto delle seguenti tre categorie, per il punteggio massimo evidenziato a fianco delle stesse:

1. Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità -55 punti
2. Livello di autonomia - 25 punti
3. Personale gestito - 20 punti

1. COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLA RESPONSABILITA'

sino a 55 punti: Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimessa in capo a chi assume l'incarico, distinguendosi in casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è particolarmente diversa e non definibile.

sino a 25 punti: Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi atti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi presuppongono anche relazioni e rapporti interorganici con enti, istituzioni, organi amministrativi e giurisdizionali.

sino a 10 punti: Dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'ente o alla struttura di appartenenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

2. LIVELLO DI AUTONOMIA

sino a 25 punti: per il soggetto che agisce con un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'ente.

sino a 10 punti: per il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.

sino a 5 punti: per il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di struttura di appartenenza.

3. PERSONALE GESTITO

sino a 20 punti: oltre i 7 dipendenti

sino a 10 punti: da 4 a 7 dipendenti

sino a 5 punti: da 2 a 4 dipendenti

(La pesatura avviene nel modo che segue:

ad esempio: La complessità dell'incarico è valutata con l'attribuzione di 20 punti,

Il livello di autonomia è valutato con 15 punti,

Il personale gestito è valutato 5 punti,

Il punteggio totale è di 40 punti: Spetta il 40% della misura dell'indennità massima.)

I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Art. 6 - Importi economici per responsabilità indicate dell'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL del comparto Funzioni locali 2016/2018 del 21/05/2018;

Il compenso di cui al precedente art. 3 è definito nella misura massima di € 350,00.= annui e va corrisposto esclusivamente al personale al quale con atto formale è stata attribuita la qualifica di:



- Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale;
- Responsabile dei tributi;
- Responsabilità affidate agli archivisti informatici;
- Responsabilità agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- Formatori professionali;
- Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- Responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

L'indennità viene corrisposta mensilmente per 12 mesi. Non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata.

E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

Art. 7 - Criteri per l'individuazione delle posizioni di specifica responsabilità

Entro i successivi 30 giorni dalla quantificazione dell'importo complessivo da destinare al finanziamento delle indennità delle posizioni di responsabilità gli incaricati di Posizione Organizzativa individuano le posizioni con specifica responsabilità, i destinatari titolari dell'incarico e le relative indennità di cui all'art. 70 quinquies comma 1). Il verbale della riunione viene trasmesso alla Giunta comunale, alla struttura permanente di valutazione ed alla Rappresentanza sindacale unitaria.

In analogia, si procede per l'attribuzione del compenso dovuto a seguito del conferimento dell'incarico di cui all'art. 6 del presente regolamento, fatto salvo l'incarico di Ufficiale di stato civile, di anagrafe, Ufficiale elettorale, mansioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori di competenza specifica del Sindaco.

Art. 8 - Criteri generali per la corresponsione dell'indennità

L'indennità di cui ai precedenti articoli è commisurata al concreto esercizio di mansioni di responsabilità con esclusione dei periodi di malattia con le modalità indicate dalla Circolare DFP 17.07.2008 n. 7, integrata con la Circolare 05.09.2006 n. 8, emanata in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 71 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008.

L'indennità viene corrisposta mensilmente per 12 mesi. Non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata.

Le predette indennità sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione alle variazioni contrattuali.

Art. 9- Dipendenti a tempo parziale

1. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto di lavoro individuale.

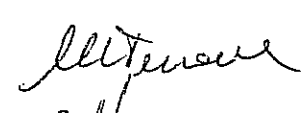
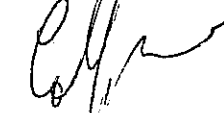
Art. 10 - Durata e revoca dell'incarico con specifiche responsabilità

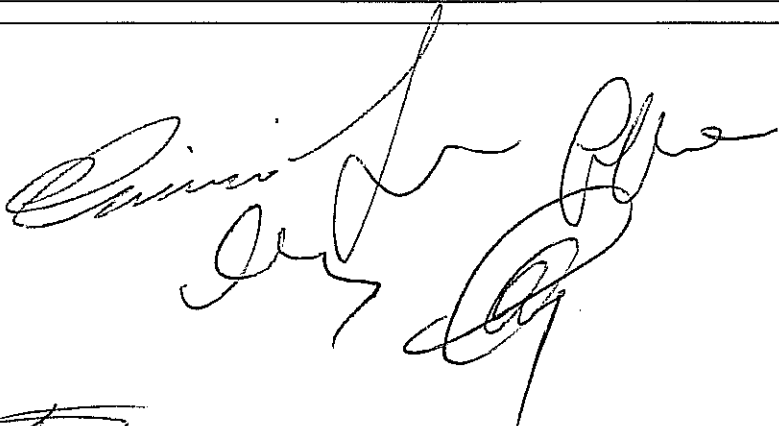
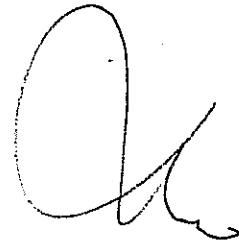
L'incarico di responsabilità è conferito a tempo determinato con cadenza annuale e decade il 31 dicembre di ogni anno e potrà essere revocato anticipatamente solo con atto adeguatamente motivato da parte del conferente.

RIPARTIZIONE DEL F.R.C.I. ANNO 2019

Allegato al verbale n. del

N°	Denominazione Indennità	N° Dipendenti	Giorni	Mesi	Ind. Giornaliera	Ind. Mensile	Totale Annuo
1	Indennità condizioni di lavoro - Rischio						
	Personale di cat. A e B	5		11		30,00	1.650,00
	Personale di cat. A	1		8		30,00	240,00
	Personale di cat. A e B part-time 24h	8		11		30,00	2.640,00
						TOTALE	4.530,00
2	Indennità di Turnazione						
	Agente P.M. cat. C2	1	26	11	7,50		2.145,00
	Agente P.M. cat. C5	4	26	11	7,50		8.580,00
	Agente P.M. - festivo	2	52	1	22,62		2.352,48
	Agente P.M. cat. C5	1	26	3	7,50		585,00
	Custode Cimitero cat. A	3	26	11	5,95		5.105,10
						TOTALE	18.767,58
3	Indennità di Reperibilità						
	Personale UTC - ferie cat. A	2	304	0	10,33		6.280,64
	Personale UTC - festivo	2	61			20,66	2.520,52
	Personale P.M. - ferie	1	304		10,33		3.140,32
	Personale P.M. festivo	2	61			20,66	2.520,52
	Personale Stato Civile - mensile - festivo	1	52	1	20,66		1.074,32
	Personale Stato Civile - mensile - ferie	1	52	1	10,33		537,16
	Personale Stato Civile - festivo infrasett	1	9		20,66		185,94
						TOTALE	16.259,42
4	Indennità per Lavoro Festivo						
	Custode Cimitero	1	52		11,76		611,52
						TOTALE	611,52
5	Indennità Festivo Infrasett.						
	Custode Cimitero	1	9		70,80		637,20
	Custode Cimitero	2	1		70,80		141,60
	Agenti P.M.	4	9		89,40		3.218,40
						TOTALE	3.997,20
6	Indennità Assistenti Asilo Nido						
	Inden. art.31, c. 7, Contratto 27/11/00	3		10		61,97	1.859,10
	Inden. art.6, c. 1, Contratto 27/11/01	3		12		28,41	1.022,76
						TOTALE	2.881,86
7	Ind. per spec resp. art. 70 quinquies comma 2						
	Personale stato civile, anagrafe ed elettorale	4		12		29,17	1.400,16
	Personale ufficio tributi	1		8		29,17	233,36
	Personale ufficio tributi	3		12		29,17	1.050,12
						TOTALE	2.683,64

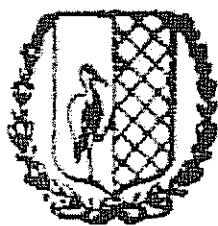




8	Indennità di Maneggio Valori					
	Personale di cat. C	0		11	0,00	0,00
	TOTALE					0,00
9	Indennità condizioni di lavoro - Disagio					
	Personale di cat. A e B	11		11	36,00	4.356,00
	Personale di cat. A	1		6	36,00	216,00
	personale part time	4		11	36,00	1.584,00
	personale part time	1		9	36,00	324,00
	personale part time	1		6	36,00	216,00
	TOTALE					6.696,00
10	Indennità lavoro esterno PM					
	art. 56 quinquies	6		0	0,00	0,00
	TOTALE					0,00
11	Indennità di Comparto					
	TOTALE					27.421,28
12	Progressione orizzontale					
	progressione anno corrente					117.599,56
	recupero progressioni					31.185,25
	TOTALE					148.784,81
13	Produttività organizzativa					
	Produttività Area Vigilanza					3.222,00
	Produttività Area Finanziaria					864,00
	Produttività Area Tecnica - Demografici					2.448,00
	Produttività Area Aff. Generali					3.576,00
	TOTALE					10.110,00
14	Produttività Individuale					
	Produttività Area Vigilanza					13.000,00
	Produttività Area Finanziaria					1.200,00
	Produttività Area Tecnica - Demografici					11.500,00
	Produttività Area Aff. Generali					7.000,00
	TOTALE					32.700,00
TOTALE COMPLESSIVO F.R.C.I.						260.671,00
Totale ripartito						275.443,31
Somme per produttività organizzative						-14.772,31

RIEPILOGO			TOTALI			
1)	Indennità condizioni di lavoro - rischio		4.530,00	4.530,00	€ 3.850,50	
2)	Indennità di turnazione		18.767,58	18.767,58	€ 15.952,44	
3)	Indennità di reperibilità		16.259,42	16.259,42	€ 13.820,51	
4)	Indennità di festivo		611,52	611,52	€ 519,79	
5)	Indennità di festivo infrasettimanale		3.997,20	3.997,20	€ 3.397,62	
6)	Indennità assistenti Asilo Nido		2.881,86			
7)	Indennità di responsabilità		2.683,64	2.683,64	€ 2.281,09	
8)	Indennità condizioni di lavoro - maneggio valori		0,00			
9)	Indennità condizioni di lavoro - disagio		6.696,00	6.696,00	€ 5.691,60	
10)	Indennità lavoro esterno PM		0,00			
11)	Indennità di comparto		27.421,28			
12)	produttività organizzativa		10.110,00	10.110,00	€ 8.593,50	
12)	produttività individuale		32.700,00	32.700,00	€ 27.795,00	
13)	progressioni orizzontali		117.599,56			
14)	recupero progressioni orizzontali		31.185,25			
TOTALE			275.443,31	€ 96.355,36	€ 81.902,06	
TOTALE F.R.C.I. anno 2019 ripartito			275.443,31		€ 14.453,30	

RIDUZIONE DEL 15%



COMUNE DI GROTTTE
(PROV. DI AGRIGENTO)

Oggetto: parere su “Costituzione del fondo per l’incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività – anno 2019”

Il Collegio dei Revisori dei Conti,

VISTA la determinazione n. 895 del 06/12/2019 a firma della Responsabile dell’Area Economico-Finanziaria, Dott.ssa L. Lo Iacono, con la quale si costituisce il Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relativo all’anno 2019, come determinato dal prospetto allegato all’atto;

VISTO che l’art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75 del 25 maggio 2017 ha previsto che *“Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell’azione amministrativa, assicurando al contempo l’invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2016... ”;*

VISTA l’attestazione di copertura finanziaria, rilasciata dalla Responsabile dell’Area Economico-Finanziaria in data 06/12/2019;

RILEVATO che la composizione numerica del fondo per l’anno 2019, pari ad € 260.671,00, è così ripartita:

DESCRIZIONE	2019
-------------	------

Risorse stabili

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 22/09/2018)	139.175
QUOTA DI EURO 63,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2016 (ART.67, C.2, LETT.A)	6.822
DIFFERENZIALE POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)	6.106
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)	-
Risorse assorbite a sensi dell'art.2, co.3, TUP (ART.67, COMMA 2 LETT.D)	-
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE PERSONALE DIRIGENZIALE - (ART.67, COMMA 2 LETT.F)	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)	-
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H)	-
Specifico fondo derivante dalle economie per progressioni e dalle indennità di comparto del personale c	66.266
DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA'	
DECURTAZIONI RIALLINEAMENTO IMPORTO 2016 (ART.23, comma 2, D.Lgs.76/2017)	
	218.369,82

Risorse variabili soggette al limite

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997, ART. 67, C.3, lett. A), CCNL 2016-2019) ⁽¹⁾	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) CCNL 2016-2019) ^{(2)(*)}	-
FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)	-
INTEGRAZIONI 12% - (Art.67, C.4, CCNL 2016-2019, ART. 15 C.2, CCNL 1998-2001)	20.584
SERVIZI AGGIUNTIVI DI MANTENIMENTO (ART.55-QUATER, C.1 LETT.C ed altri servizi aggiuntivi; EX ART.15 C.5 CCNL 98-01)	28.705,55
QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.H) CCNL 2016-2019)	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (Art.67, co.3, lett.B) CCNL 2016-2019; ART. 16, COMMA 14 E 5 DL 98/2019 (*)	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	6.988,51
Totale Risorse variabili soggette al limite	42.301

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (Art. 68, co. 1 ultimo periodo, ART. 17, C.5 CCNL 1998-2001)	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (Art.67, C.3, lett.B) CCNL 2016-2019 e ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	-
QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - (Corte dei conti, Sezione Autonomia)	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 11/9/2000) ⁽¹⁾⁽⁷⁾	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997, ART. 15 C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽¹⁾	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMA 14 E 5 DL 98/2019 (*)	-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	-
TOTALE RISORSE VARIABILE	42.301
TOTALE	260.671
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	260.671
IMPORTO P.O. E ALTE PROFESSIONALITA'	
IMPORTO FONDO NON SUPERIORE A QUELLO DELL'ANNO 2016 (7)	260.671

RILEVATO che nell'importo totale del Fondo così costituito, sono comprese le risorse economiche di cui all'art.67, comma 2 lett a) e b) del CCNL 21 maggio 2018 i cui valori per l'anno 2019 sono pari € 6.106,00 (art.67, comma 2, lett.b) e pari ad € 6.822,00 (art.67, comma 2, lett.a), risorse che per espressa previsione di legge non sono soggette al limite di cui all'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017;

PRESO ATTO che il Fondo 2019, al netto delle risorse suindicate, ammonta ad € 247.743,00, inferiore all'ammontare delle risorse decentrate del 2016, pari ad € 249.286,05;

PRESO ATTO che le risorse iscritte sul fondo in parte stabile e variabile sono conformi a quelle specificate dalle disposizioni contrattuali nazionali che presiedono alla costituzione del fondo;

PRESO ATTO che, per quanto attiene la parte variabile, le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che transitano nel fondo ma che hanno già una destinazione vincolata, sono gestite con atti specifici redatti dal competente servizio e rientrano comunque negli elementi di confronto;

tutto ciò premesso,

il Collegio dei Revisori dei Conti

esprime **parere favorevole** alla costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019, per la verifica da parte della Giunta Comunale al fine della definitiva sottoscrizione dell'accordo.

Grotte, lì 19/12/2019

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Dott. Fanino Pappalardo

(firmato digitalmente)

Dott.ssa Giulia Monastero

(firmato digitalmente)