

# Comune di Cologno al Serio

(Provincia di Bergamo)



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2020-2022

Il giorno **trenta** del mese di **dicembre**, dell'anno **duemilaventi**, a seguito delle trattative intercorse, tramite collegamento in videoconferenza, tra le delegazioni di parte pubblica e sindacale, previa rituale convocazione, i rappresentanti delle delegazioni trattanti, costituite ai sensi dell'art. 7 – commi 2 e 3 – del CCNL del 21.05.2018, nelle persone di:

Per la parte datoriale		ruolo	Presente/assente
Valli Stefano	Segretario comunale	Presidente	P
Frignani Omar Riccardo	Responsabile Area Amm.va	Componente	P
Per la parte sindacale			
<i>Per le OO.SS. firmatarie del CCNL</i>			
Giampapa Alessandra		Funzionario sindacale CISL	P
Rota Deborah		Funzionario sindacale CGIL	P
		Funzionario sindacale UIL	A
Colacello Franco		Funzionario sindacale CSA Regioni-Autonomie Locali	A
<i>Per la RSU</i>			/
Decaduta dal 16 ottobre 2020 a seguito delle dimissioni/cessazioni di oltre il 50% dei componenti la RSU			

si sono presentati, individualmente, presso la Sala Giunta del Palazzo comunale del Comune di Cologno al Serio per la sottoscrizione del **Contratto Collettivo Integrativo** del personale dipendente, valevole per il

#### Triennio 2020-2022

Preso atto della costituzione del **fondo per le risorse decentrate** per l'anno 2020, come definito dal Segretario comunale con proprio atto n. 08 dell'11.12.2020 e sulla base delle linee di indirizzo per la negoziazione del contratto collettivo decentrato definite dalla Giunta comunale con proprio atto n. 148 del 10.12.2020 – dichiarato immediatamente eseguibile – il quale risulta essere il seguente:

### **FONDO RISORSE DECENTRATE 2020**

#### **RISORSE STABILI**

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI in euro
art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	168.590,35
art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	3.577,60
art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi	1.676,34

	incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	
art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni <i>ad personam</i> personale cessato	14.576,20
art. 67, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001	0,00
art. 67, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza	0,00
art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario	0,00
art. 67, comma 2, lett. h) – comma 5, lett. a) CCNL 21/05/2018	Risorse stanziare dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche	0,00
circolare n. 2/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro dell'economia e delle Finanze	Trattamento economico accessorio del personale <b>stabilizzato</b> ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 ( <i>solo se il trattamento accessorio del personale interessato non era conteggiato nel fondo per le risorse decentrate, ma posto a carico del bilancio dell'Ente</i> )	0,00
EVENTUALI DECURTAZIONI (recupero somme erogate in eccedenza a valere su fondi di anni precedenti, oneri trattamento accessorio personale trasferito in altro Ente, ecc.)		1.788,00
RIDUZIONE FONDO per PO enti senza dirigenza (Aran Ral 294)		7.746,00
DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014)		3.107,00
DECURTAZIONE DEL FONDO art. 1 comma 236 L. 208/2015		3.303,07
DECURTAZIONE DEL FONDO art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 (rispetto limite 2016)		1.493,88
<b>TOTALE PARTE STABILE</b>		<b>170.982,54</b>

**RISORSE VARIABILI**

<b>RIFERIMENTO CONTRATTUALE</b>	<b>VOCI</b>	<b>IMPORTI in euro</b>
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, comportanti risparmi di gestione)	0,00
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con riferimento alle nuove convenzioni)	0,00
art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs. n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	23.940,67
art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	0,00

art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	3.246,78
art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 del CCNL 14/09/2000)	1.000,00
art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	0,00
art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, CCNL 21/05/2018	Incremento contrattabile fino all'1,2 % del monte salari anno 1997 (NB. Applicazione quota-parte adeguam. Limite salario access. 2016 ex art. 33, co.2, ultimo periodo DL n. 34/2019)	2.618,00
art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	0,00
art. 67, comma 3, lett. j), CCNL 21/05/2018	Eventuali risorse stanziare in applicazione della disciplina sperimentale prevista dall'art. 23, comma 4, del D. Lgs. n. 75/2017 (solo per le Regioni e le Città Metropolitane)	0,00
art. 67, comma 3, lett. k), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento)	0,00
art. 68, comma 1, ultimo periodo CCNL 21/05/2018	Economie fondo anno precedente di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile	9.067,35
EVENTUALI DECURTAZIONI (oneri accessori del personale trasferito in altro Ente, ecc.)		
<b>TOTALE PARTE VARIABILE</b>		<b>39.872,80</b>

<b>COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>ANNO 2020</b>
<b>TOTALE FONDO PARTE STABILE</b>	170.982,54
<b>TOTALE FONDO PARTE VARIABILE</b>	39.872,80
<b>TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLE RIDUZIONI</b>	<b>210.855,34</b>

Visti:

- la relazione illustrativa e quella tecnico-finanziaria (schema) redatte dal Responsabile dell'Area Amm.va e dalla Responsabile dell'Area Finanziaria in data 18.12.2020, ai sensi dell'art. 8 – comma 6 – del CCNL 21.05.2018 e dell'art. 40 – comma 3 *sexies* – del D.Lgs. 165/2001;
- la certificazione rilasciata dal Revisore unico dei conti sul provvedimento dirigenziale di costituzione del Fondo risorse decentrate anno 2020, come da verbale n. 27/2020 del 21.12.2020 prot. n. 20374/2020;
- il parere del Revisore unico dei conti verbale prot. n. 28/2020 datato 23.12.2020 (prot. com. n. 20480/2020), rilasciato ai sensi dell'art. 8 – comma 6 – del CCNL 21.05.2018 e dell'art. 40 *bis* – comma 1 – del D.Lgs. 165/2001, sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 156 del 29.12.2020 – dichiarata immediatamente eseguibile – con la quale il Presidente della delegazione di parte datoriale è stato autorizzato a sottoscrivere il presente contratto collettivo integrativo;

Dato atto che il fondo stanziato per il lavoro straordinario per l'anno 2020 ammonta ad **€ 8.630,32=**.

Dopo ampia ed esauriente discussione intercorsa in videoconferenza,

**si conviene quanto segue:**

## **TITOLO I**

### **Disposizioni generali**

#### **Art. 1**

##### **Ambito di applicazione e durata**

- 1) Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Cologno al Serio e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del presente contratto tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro di durata non inferiore a 6 (sei) mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 (sei) mesi, si applicano gli istituti del trattamento accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (*indennità di turno, reperibilità ...*).
- 2) Il presente contratto si applica, altresì, ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento degli obiettivi di *performance* o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti economici accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
- 3) Il presente contratto ha durata triennale (2020-2022), esso - nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del trattamento accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse - conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI che ne definirà per l'anno/gli anni di riferimento i nuovi importi (*art. 8, co. 7, secondo periodo, CCNL 21.05.2018*).
- 4) La predetta durata triennale può essere derogata in caso di:

- a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - b) ripartizione annuale delle risorse del fondo per il trattamento accessorio;
  - c) volontà delle parti di rivederne le condizioni o talune di esse.
- 5) Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
- 6) L'Amministrazione si impegna ad erogare tutti gli istituti a carattere economico entro la fine del mese di **giugno** dell'anno successivo, tale termine potrà essere derogato nel caso in cui si verificano singolari eventi/situazioni connesse all'emergenza sanitaria in atto e non solo comportanti la prolungata mancanza/assenza dal lavoro di personale comunale. Il termine di cui alla prima riga del presente comma non trova applicazione per gli istituti per i quali è prevista l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste nel presente CCI.

## **Art. 2**

### **Verifiche sull'attuazione del contratto**

- 1) Le parti convengono che, almeno una volta all'anno, sia verificato lo stato di attuazione del presente contratto mediante incontro tra le parti firmatarie appositamente convocato dal presidente della delegazione di parte pubblica.
- 2) Oltre a tale incontro annuale, la RSU e le OO.SS. possono richiedere altri incontri mediante richiesta scritta da trasmettere all'amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro dieci giorni dalla ricezione della richiesta.
- 3) In occasione delle verifiche, le parti possono concludere accordi integrativi da stipularsi con la stessa procedura prevista per la conclusione del contratto collettivo integrativo.

## **Art. 3**

### **Formazione ed aggiornamento professionali**

- 1) L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
- 2) Le parti prendono atto che l'Ente destina per la formazione e l'aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.
- 3) Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando, comunque, il limite minimo delle risorse stanziato previsto dal vigente CCNL.

## **Art. 4**

### **Prestazioni previdenziali per il personale dell'Area della Vigilanza**

- 1) Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018, le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo-Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
- 2) I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 e s.m.i.

- 3) Le risorse destinate alle predette finalità previdenziali sono gestite da appositi organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati<sup>1</sup>.

## Art. 5

### Disciplina del lavoro straordinario – Banca delle ore

- 1) Le parti prendono atto che per l'anno 2020 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro **straordinario** risulta stanziato in € 8.630,32.
- 2) L'Amministrazione comunale si impegna a determinare, entro il mese di febbraio di ogni anno, il *budget* orario assegnato alle varie Aree e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti si incontreranno almeno una volta l'anno, anche in occasione delle sessioni negoziali, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.
- 3) In osservanza di quanto prescritto dall'art. 38 del CCNL 14.09.2000, l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del competente responsabile di servizio e deve essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione, il responsabile verifica la capienza del fondo di cui al precedente comma 1, lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Le risorse verranno nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente.
- 4) Gli incrementi di risorse e di attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (*straordinari elettorali, compensi Istat ...*), verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
- 5) In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL 21.05.2018 in occasione di eventi o iniziative organizzate/promosse da soggetti privati ai sensi dell'art. 22, co. 3-bis, del D.L. n. 50/2017, convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2017, i servizi aggiuntivi (*in materia di sicurezza e di polizia stradale necessari allo svolgimento di detti eventi/iniziative*) richiesti ed effettuati dal personale della Polizia Locale sono completamente a carico degli organizzatori medesimi, i quali verseranno al Comune gli oneri derivanti dalla corresponsione delle prestazioni straordinarie rese a tal fine dal personale della PL e dalla fruizione dei riposi compensativi, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai predetti servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'evento/iniziativa.
- 6) Le ore aggiuntive rese per i servizi di cui al predetto art. 56-ter non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, co. 4, del CCNL 01.04.1999 e all'art. 38, co. 3, del CCNL 14.09.2000.
- 7) A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali. A tal fine è confermata la disciplina dell'istituto della Banca delle ore di cui all'art. 38-bis del CCNL del 14.09.2000, già regolamentato, dapprima, dall'art. 13 del CCDI anno 2009 e in seguito dall'art. 5 del CCI 2018-20, con le modifiche qui di seguito riportate:

*“ai fini dell'applicazione dell'istituto della **Banca delle ore**, di cui all'art. 38-bis del CCNL del 14.09.2000, nel conto ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate in via preventiva dal competente responsabile di servizio, nel limite complessivo annuo di n. 30 ore per dipendente e nel rispetto del budget assegnato a ciascuna Area dall'apposito provvedimento assunto dal Segretario comunale. Le ore confluite nella banca ore potranno essere fruite dal lavoratore come permessi compensativi da utilizzare nella misura minima di 15 min. entro il mese di giugno dell'anno successivo*

---

<sup>1</sup> CCNL 22.01.2004 - art. 17 - *Prestazioni assistenziali e previdenziali* – co. 1. Le risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali dall'art. 208, comma 2, lett. a) e comma 4, del D Lgs. n. 285 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni, sono gestite dagli organismi di cui all'art. 55 del CCNL del 14.9.2000 formati da rappresentanti dei dipendenti e costituiti in conformità a quanto previsto dall'art. 11, della legge n. 300 del 1970.



*oppure potrà essere richiesto il pagamento del relativo compenso, in quest'ultimo caso (pagamento integrale) resto fermo quanto previsto nell'apposito articolo del vigente Regolamento comunale per la disciplina dell'orario di servizio e di lavoro".*

- 8) In via transitoria, in riferimento alle ore di cui all'istituto in parola maturate nel corso dell'anno 2019, il lavoratore interessato potrà fruire delle stesse, secondo le modalità previste dall'apposita norma contrattuale (*maggiorazione + recupero compensativo o pagamento integrale*) sino al 31.12.2020.
- 9) Come indicato nel CCI 2019-2021, si conferma che le modifiche apportate in tale sede all'istituto della Banca delle ore riprodotte nel comma 7 del presente articolo, hanno avuto decorrenza a far data dal 1° gennaio 2020.
- 10) Per tutto quanto non previsto nel presente articolo, in relazione agli istituti contrattuali dallo stesso disciplinati, si fa rinvio alle disposizioni regolamentari interne adottate dall'Ente.
- 11) In ordine alla disciplina del c.d. **lavoro supplementare** reso dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, si rimanda alle specifiche disposizioni contenute nel CCNL del 21.05.2018 e nella normativa statale dettata in tale materia.

## **Art. 6**

### **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

- 1) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro, degli impianti, alla prevenzione delle malattie professionali, nonché all'attuazione delle apposite disposizioni/misure contenute nei diversi provvedimenti adottati dagli organi di governo (*Dpcm, Ordinanze MinSalute, protocolli di sicurezza ...*) e dallo stesso Ente comunale (*circolari interne, decreti ...*) volte al contenimento ed al contrasto della diffusione del virus Covid-19.
- 2) In accordo e con la collaborazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) 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, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018 – riferite alle attività impicanti rischio e/o disagio –, nonché misure volte a dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- 3) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza, prevedendo, a tale riguardo, un eventuale percorso volto a migliorare la comunicazione e il benessere organizzativo.
- 4) L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui ai precedenti commi.
- 5) L'Amministrazione si impegna, inoltre, a coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) in applicazione della vigente normativa, e si impegna altresì a realizzare un Piano pluriennale di informazione e formazione rivolto a tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

## **Art. 7**

### **Conferimento degli incarichi di posizione organizzativa**

- 1) In attuazione ed in adeguamento alle disposizioni previste dal CCNL del 21.05.2018 (*artt. 13 e segg.ti*), in tema di disciplina dell'assetto dell'Area delle posizioni organizzative, questo Ente ha proceduto con deliberazione di GC n. 78 del 14.05.2019 e s.m.i. all'adozione del nuovo "*Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi*", mediante il quale, tra le altre, è stata operata una ridefinizione dell'assetto organizzativo generale dell'Ente, con individuazione delle strutture di massima dimensione costituenti l'articolazione complessiva del Comune.

- 2) Inoltre, previo confronto con le rappresentanze sindacali a norma dell'art. 5, commi 2 e 3 del CCNL 21.05.2018, si è provveduto altresì alla definizione del nuovo assetto delle PO, mediante approvazione – con deliberazione di GC n. 79 del 14.05.2019 del “*Regolamento sui criteri di conferimento e revoca delle posizioni organizzative e metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative*”.
- 3) Con l'approvazione, pertanto, degli strumenti di natura organizzativa sopra richiamati, entro il termine ultimo fissato dall'art. 13, co. 3 del CCNL 21.05.2018, sono stati adottati i conseguenti provvedimenti di nomina dei funzionari responsabili delle strutture apicali che, come tali, essendo l'Ente privo di figure dirigenziali, risultano automaticamente titolari di PO di direzione di unità organizzativa (*ex art. 17, co. 1 del CCNL 21.05.2018*), nonché il provvedimento di nomina del funzionario incaricato di PO di alta professionalità.

## Art. 8

### **Retribuzione di posizione e criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (P.O.)**

- 1) In applicazione degli artt. 15 e 67, co. 7 del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate all'erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa e dell'alta professionalità – come risulta dalla determinazione del Segretario comunale n. 08 dell'11.12.2020 di quantificazione e costituzione del Fondo per le risorse decentrate, indicante anche l'ammontare delle risorse, poste a carico del bilancio, destinate alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di PO – sono determinate per l'anno 2020 in un importo pari ad € 95.838,78.
- 2) Tale somma, in seguito alla definizione del nuovo assetto organizzativo generale dell'Ente, attuata con gli atti deliberativi citati nel precedente articolo, è la risultante della “riponderazione” dei valori della retribuzione di posizione e della corrispondente retribuzione di risultato (*fissata nella misura del 20% rispetto al totale delle risorse finalizzate a remunerare dette posizioni di lavoro*) effettuata dal Nucleo di valutazione con proprio verbale, approvato con deliberazione di GC n. 83 del 18.05.2019.
- 3) In seguito all'applicazione di quota-parte dell'adeguamento del limite (2016) al trattamento accessorio del personale - stabilito dall'art. 33, co. 2, ultimo periodo del DL n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019 e relativo Dm attuativo del 17.03.2020 – nella misura di € 1.382,00, a valere sulla retribuzione di risultato degli incaricati di PO, la percentuale delle risorse finalizzate a detto compenso, rispetto a quelle complessivamente destinate al trattamento accessorio delle PO, risulta pari al 21,15%.
- 4) Le risorse di cui al comma 1, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa, a seguito della ridetta pesatura delle singole PO operata dal NdV, in base ai criteri e alla metodologia di graduazione delle posizioni organizzative, disciplinati nell'apposito regolamento approvato dalla Giunta comunale con atto n. 79/2019, dopo aver esperito la prescritta procedura di confronto di cui all'art. 5 del CCNL 21.05.2018.
- 5) Per quanto riguarda la definizione dei criteri generali di ripartizione delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di P.O., come previsto dagli artt. 7, co. 4, lett. v) e 15, co. 4 del CCNL 21.05.2018, le parti confermano quanto convenuto in sede di stipula del CCI 2019-21, relativamente all'applicazione dei **seguenti criteri**:
  - a) l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato - sulla base del sistema di misurazione e valutazione della *performance* vigente nell'ente per le P.O. – secondo il procedimento di seguito descritto consistente nel suddividere la somma complessiva a disposizione per la retribuzione di risultato in modo proporzionale ai singoli valori pesati per la retribuzione di posizione, ai quali viene applicata la percentuale di raggiungimento degli obiettivi scaturente dalla singola scheda di valutazione.
  - b) Ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, viene effettuata la somma del valore delle posizioni organizzative (*risultanti dalla pesatura effettuata dal NdV*), quindi si procede a dividere l'importo destinato alla retribuzione di risultato (*come definito dall'Amministrazione*) per il predetto valore complessivo delle P.O. (indennità di posizione). Il valore-punto di risultato così ottenuto, verrà poi moltiplicato per il valore delle singole P.O., come pesate del NdV,, al fine di ottenere il valore teorico della retribuzione di risultato per ogni singolo responsabile di servizio. Successivamente, si moltiplica tale ultimo valore per la

percentuale di raggiungimento degli obiettivi, così come risultante dalla scheda di valutazione del singolo responsabile.

- c) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresenteranno economie di bilancio per l'Ente.
- 6) Per maggior chiarezza si riporta **un esempio** della procedura sopra descritta.

Somma a disposizione per Retribuzione di risultato (nella misura definita dall'Ente, ad es. 20% del totale delle risorse destinate alle PO)			11.500,00	/	/
Valore delle singole Posizioni Organizzative in seguito a pesatura		/	Suddivisione teorica risultato	% raggiungimento - scheda di valutazione	retribuzione di risultato da erogare
<b>A</b>	12.000,00	/	3.000,00	95%	2.850,00
<b>B</b>	13.000,00	/	3.250,00	80%	2.600,00
<b>C</b>	10.000,00	/	2.500,00	90%	2.250,00
<b>D</b>	11.000,00	/	2.750,00	85%	2.337,50
<b>Totale</b>	<b>46.000,00</b>	/	<b>11.500,00</b> (retribuzione di risultato)	/	<b>10.037,50</b>
/	/	/	/	/	Differenza tra suddivisione teorica del risultato e le effettive % di realizzazione degli obiettivi
<b>Valore punto (11.500/46.000)</b>	/	<b>0,25</b>	economia di spesa	/	1.462,50

- 7) La procedura di cui sopra trova applicazione anche per gli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, co. 2 del CCNL 21.05.2018 (*incarichi conferiti a personale classificato nelle categorie B o C, in caso di mancanza di posizioni di cat. D*), in proporzione alla durata dell'incarico di P.O. ricoperto.
- 8) In relazione agli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, al dipendente incaricato in via temporanea della responsabilità di altra struttura apicale, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari alla misura della percentuale definita dall'Amministrazione in sede regolamentare rispetto al valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*; (art. 11, co. 2 del Regolamento sui criteri di conferimento e revoca delle posizioni organizzative e metodologia per la graduazione delle PO).
- 9) Per quanto che attiene alla correlazione tra i compensi ex art. 18, co. 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 del D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014;

- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, co. 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, co. 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, co. 1, lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.
- 10) I suddetti incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.
- 11) Nelle more dell'eventuale revisione del Sistema di misurazione e valutazione della *Performance* (SMVP), i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle P.O. sopra definiti vengono applicati sulla base dei fattori di valutazione e dei correlati punteggi in vigore nel periodo cui si riferisce la valutazione stessa.

## TITOLO II

### Disciplina ripartizione e utilizzo fondo

#### Art. 9

##### Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

- 1) Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate – così come indicato nelle tabelle sotto riportate, pari a € **141.559,28** per l'anno 2020 – a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni economiche orizzontali sia **ripartito** tra i diversi istituti secondo la disciplina stabilita negli articoli che seguono, i cui importi vengono riassunti nelle tabelle rappresentate nel presente articolo.
- 2) Le parti concordano, inoltre, sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate (parte **stabile e variabile**), come quantificate con determinazione del SC n. 08 dell'11.12.2020 — in attuazione delle direttive fornite dall'Amministrazione comunale con deliberazione di GC n. 148 del 10.12.2020 in relazione alle risorse di parte variabile – nonché sul corretto utilizzo delle risorse medesime.
- 3) A tal riguardo, si dà atto che in sede di costituzione del fondo per le risorse decentrate anno **2020**, sono state considerate escluse - ai fini del rispetto del limite complessivo imposto al trattamento economico accessorio del personale (anche di livello dirigenziale) dall'art. 23, co. 2 del D.Lgs. n. 75/2017 - le somme stanziare per il finanziamento dei cc.dd. "*incentivi per funzioni tecniche*", di cui all'art. 113 del d.lgs. n. 50 del 2016 nel testo modificato dall'art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017, per un importo pari ad € 23.940,67 incluse nella parte variabile del fondo (cfr. allegato alla DT SC n. 08/2020, pag. 2), in linea con l'orientamento espresso dalla Corte dei conti Sez. Autonomie con la delibera n. 6/2018, nonché le somme relative agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, co. 2 lett. a) del CCNL 21.05.2018 [*83,20 euro su base annua per unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015, a valere dall'annualità 2019*] e lett. b) [*differenziali derivanti dall'aggiornamento del valore delle progressioni economiche*], in osservanza dell'orientamento espresso dalla Corte dei conti Sez. Autonomie con la delibera n. 19/2018, assunto confermato successivamente, a livello legislativo, dall'art. 11 del D.L. n. 135/2018, convertito in L. n. 12/2019 e quantificate rispettivamente in € 3.577,60 ed € 1.676,34, incluse nella parte stabile del fondo (cfr. allegato alla DT SC n. 08/2020, pag. 1). Inoltre, nella parte variabile del Fondo, alla voce "*1,2% monte salari 1997*" si è proceduto ad applicare quota-parte dell'adeguamento del limite al salario accessorio 2016 ex art. 33, co.2, ultimo periodo DL n. 34/2019, nella misura di € 2.618,00.
- 4) L'erogazione delle indennità riportate nelle tabelle di ripartizione del Fondo anno 2020 avverrà secondo le modalità, i criteri e i valori stabiliti nel presente CCI, sia per quanto concerne le indennità corrisposte con cadenza mensile, sia per quelle corrisposte a consuntivo nell'anno successivo, in concomitanza con la liquidazione della produttività, fatte salve le eccezioni espressamente previste nel presente contratto.
- 5) Le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

**Tabella ripartizione fondo**

**UTILIZZO FONDO**

**DESTINAZIONI STORICHE E VINCOLATE ANNO 2020**

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI in € (A)	NOTE
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	48.250,55	
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004	21.045,51	
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	/	
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Incremento indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	/	
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità personale ex 8 <sup>a</sup> q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	/	
<b>TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA</b>		<b>69.296,06</b>	
<b>UTILIZZO RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI</b>			
RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI in € (A)	
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla <i>performance</i> organizzativa	35.667,44 (40%)	
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla <i>performance</i> individuale	53.501,17 (60%)	
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Art. 67, co. 5, lett. b), CCNL 21/05/2018 - Risorse destinate per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della <i>performance</i> 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 di cui all'art. 56-quater, co. 1, lett. c), CCNL	/	

	21/05/2018 ( <i>componente parte variabile Fondo</i> )		
art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, CCNL 21/05/2018 ( <i>disagio-rischio-maneggio valori</i> )	4.500,00	
art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Indennità di turno di cui all'art. 23 CCNL 21/05/2018, indennità di reperibilità di cui all'art. 24 CCNL 21/05/2018, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	9.500,00	
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 70-quinquies, co. 1, CCNL 21/05/2018	6.300,00	
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 70-quinquies, co. 2, CCNL 21/05/2018 ( <i>personale cat. B, C e D non incaricato di PO: Ufficiale di stato civile e anagrafe; Ufficiale elettorale; Responsabile dei tributi; Archivista informatico; Addetto URP; Formatore professionale; Addetto ai servizi di protezione civile; Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori</i> )	1.200,00	
art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018	Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies, CCNL 21/05/2018	1.100,00	
art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018	Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, CCNL 21/05/2018	850,00	
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – entrate conto terzi o utenza – tra cui i compensi per censimento ISTAT		
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – compensi progettazioni ex art. 92, co. 5 e 6, D.Lgs. n. 163/2006 ( <i>fino al 18/08/2014</i> ); compensi fondo progettazione e innovazione ex art. 93, commi 7-bis,ter, quater, quinquies, D.Lgs. n. 163/2006 ( <i>dal 19/04/2014 al 18/04/2016</i> )		
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27, CCNL 14/09/2000		
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi –		

	compensi recupero evasione ICI, art. 59, co. 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997		
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – altri – tra cui i compensi per condono edilizio ex art. 32, co. 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche ex art. 113, del D.Lgs. n. 50/2016 ( <u>dal 19/04/2016 al 31/12/2017</u> ) Somme da includere nei limiti del trattamento economico accessorio complessivo del personale, anche di livello dirigenziale.		
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – incentivi per le funzioni tecniche ex art. 113, del D.Lgs. n. 50/2016 ( <u>dal 01/01/2018</u> ) Somme da NON includere nei limiti del trattamento economico accessorio complessivo del personale, anche di livello dirigenziale	23.940,67	
art. 68, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018	Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54, CCNL 14/09/2000	1.000,00	
art. 68, comma 2, lett. i), CCNL 21/05/2018	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, CCNL 21/05/2018		
art. 68, comma 2, lett. i), CCNL 21/05/2018	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, CCNL 21/05/2018 ( <i>per la parte non coperta dalle risorse ex art. 67, co. 3, lett. g), CCNL 21/05/2018</i> )		
art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018	Nuove progressioni finanziate con risorse stabili ( <i>con decorrenza nell'anno di riferimento</i> )	4.000,00	
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI</b>		<b>141.559,28</b>	

## TOTALE UTILIZZO FONDO

ANNO 2020	IMPORTI
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA	69.296,06
TOTALE UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	141.559,28
TOTALE DESTINAZIONE FONDO ANNO IN ESAME	210.855,34

### Art. 10

#### Indennità condizioni di lavoro

- 1) Le risorse indicate all'art. 9, riportate nella colonna del totale, pari a € **4.500,00**, sono destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro prevista dall'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, esse – in applicazione dell'art. 7, co. 4, lett. a) del predetto CCNL – finanziate con una quota-parte del fondo risorse decentrate, così come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate, nell'ordine, a corrispondere i differenziali delle PEO al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti (*con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza*), a corrispondere quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, co. 4, lettere b) e c) del CCNL del 22.01.2004, a remunerare l'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, nonché le indennità eventualmente tuttora riconosciute al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.
- 2) L'indennità di cui al presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività **disagiate**, esposte a **rischi** (*pertanto, pericolose o dannose per la salute*) o implicanti **maneggio di valori**.
- 3) Detta indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 2, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 - € 1,55 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
- 4) Ad ogni dipendente, che svolge attività riconducibili alle fattispecie qui trattate, è attribuito un "peso" a seconda della gravosità dell'attività esercitata per ciascuna delle tre fattispecie disciplinate nel presente articolo.
- 5) Per le attività **esposte a rischi** si dovrà fare riferimento all'indice di rischio dell'attività come individuato nel DVR (*documento di valutazione dei rischi*) redatto dal datore di lavoro, in collaborazione con l'RSPP e il Medico competente, previa consultazione dell'RLS, secondo la seguente scala di valori:
  - a) indice di rischio basso (peso causale 0);
  - b) indice di rischio medio (peso causale 2);
  - c) indice di rischio alto (peso causale 4);
  - d) indice di rischio molto alto (peso causale 6).
- 6) Per le attività implicanti **maneggio di valori** si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente graduazione:
  - a) fino a 400,00 euro (peso causale 0);
  - b) da 401,00 euro a 2.000,00 euro (peso causale 2);
  - c) da 2.001,00 euro a 5.000,00 euro (peso causale 4);
  - d) oltre 5 mila euro (peso causale 6).
- 7) Si precisa che il maneggio valori, ai fini della corresponsione di tale indennità, diviene rilevante unicamente nel caso di nomina ad economo, agente contabile o sub-agente.
- 8) Per le attività **disagiate** si dovrà far riferimento alla tipologia di attività secondo la seguente graduazione, come certificata dal competente Responsabile del servizio con apposito provvedimento in base



all'ordinamento interno dell'Ente, previa determinazione di criteri univoci definiti in sede di Conferenza dei responsabili di Area.

- a) nessuna condizione di disagio (peso causale 0);
  - b) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di *front office* con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno e per almeno 120 gg. nell'arco dell'anno solare (peso causale 2);
  - c) improprogrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività, anche in orari notturni (peso causale 3);
  - d) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno, nonché le particolari condizioni di stress connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico (peso causale 4);
  - e) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che implicano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana, per almeno 120 gg. nell'arco dell'anno solare (peso causale 5);
  - f) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio (peso causale 6).
- 9) A seguito della fase di valutazione si calcola la somma di tutti i pesi causali delle singole fattispecie.
- 10) Il valore unitario del singolo peso causale è determinato dividendo l'intera somma destinata all'indennità di cui al presente articolo per la somma di tutti i pesi causali divisa per 256.
- 11) Per determinare il valore dell'indennità si procede a moltiplicare il valore monetario del peso causale in precedenza ricavato, per la somma dei pesi causali ottenuti da ciascun dipendente interessato. Se tale valore risultante è inferiore a 0,90 non si attribuisce alcuna indennità, sopra tale soglia invece viene erogata l'indennità giornaliera risultante dall'applicazione dei precedenti commi tenuto conto del limite massimo individuato al precedente comma 3.
- 12) L'indennità in esame è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio o che comportano maneggio valori, per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività espletate in ogni singola giornata di servizio.
- 13) La presente indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018.
- 14) Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 ed ha trovato applicazione – come indicato nel CCI 2018 – a far data dal 22.05.2018 al 31.12.2018 e a regime dal 1° gennaio 2019, sostituendo integralmente, da tale data, le indennità di rischio, disagio e di maneggio valori, in precedenza considerate singolarmente.
- 15) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno resi disponibili ai fini della contrattazione decentrata dell'annualità successiva a quella cui i risparmi stessi si riferiscono, mediante allocazione delle relative economie nella parte variabile del Fondo risorse decentrate. Sono esclusi i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (*risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso*).

## Art. 11

### **Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo**

- 1) Le risorse indicate nella tabella di cui all'art. 9, pari a **€ 9.400,00**, sono destinate alla corresponsione dell'**indennità di turno**, intesa quale effettiva rotazione del personale in articolazioni orarie giornaliere prestabilite, esse – in applicazione dell'art. 7, co. 4, lett. a) del CCNL del 21.05.2018 – finanziate con una

quota-parte del fondo risorse decentrate, così come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate, nell'ordine, a corrispondere i differenziali delle PEO al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti (*con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza*), a corrispondere quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, co. 4, lettere b) e c) del CCNL del 22.01.2004, a remunerare l'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, nonché le indennità eventualmente tuttora riconosciute al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.

- 2) Per la disciplina dell'**indennità di turno**, si fa riferimento all'art. 23 del CCNL del 21.05.2018 e in particolare:
  - a) 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;
  - b) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - c) 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;
  - d) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - e) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - f) 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;
  - g) fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco di un mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10;
  - h) il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, co. 4, del CCNL del 21.05.2018 può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, co. 2, del D.Lgs. n. 151/2001. A tale richiesta deve essere data risposta scritta da parte del competente Responsabile del servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino;
  - i) al personale turnista è corrisposta un'indennità per compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
    - 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 CCNL del 09.05.2006;
    - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 09.05.2006;
    - turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 09.05.2006.
- 3) L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione, secondo la programmazione prevista con possibile esclusione, salvo casi di necessità, delle festività infrasettimanali;
- 4) La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento degli stessi.
- 5) Gli oneri per la corresponsione della predetta indennità sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018.
- 6) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno resi disponibili ai fini della contrattazione decentrata dell'annualità successiva a quella cui i risparmi stessi si riferiscono, mediante allocazione delle relative economie nella parte variabile del Fondo risorse decentrate. Sono esclusi i

risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (*risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso*).

- 7) Le risorse indicate nella tabella di cui all'art. 9, pari a € 100,00, sono destinate alla corresponsione dell'**indennità di reperibilità**, esse – in applicazione dell'art. 7, co. 4, lett. a) del CCNL del 21.05.2018 – finanziate con una quota-parte del fondo risorse decentrate, così come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate, nell'ordine, a corrispondere i differenziali delle PEO al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti (*con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza*), a corrispondere quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, co. 4, lettere b) e c) del CCNL del 22.01.2004, a remunerare l'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, nonché le indennità eventualmente tuttora riconosciute al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.
- 8) L'indennità in questione, in applicazione di quanto previsto dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018, viene così disciplinata:
  - a) è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
  - b) è quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno/orario assegnato;
  - c) ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese;
  - d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
  - e) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giornata di riposo settimanale secondo il turno/orario assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato e 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;
  - f) detta indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
  - g) in caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta dell'interessato, ai sensi dell'art. 38, co. 7 e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14.09.2000 o con equivalente recupero orario, secondo le modalità previste nell'art. 5 del presente CCI. Pertanto, per le ore lavorative rese in seguito alla chiamata in servizio non spetta al dipendente la corresponsione dell'indennità di reperibilità.
  - h) La disciplina di cui alla lettera precedente non si applica nel caso di chiamata del lavoratore in reperibilità ricadente nel giorno di riposo settimanale, secondo il turno/orario assegnato, in tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, co. 1 del CCNL del 14.09.2000 (*trattamento per attività prestata in giorno festivo – riposo compensativo*);
  - i) Il dipendente, compatibilmente con la distanza intercorrente tra il luogo di residenza ed il luogo di lavoro, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti, in caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
- 9) Per quanto non previsto dal precedente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
- 10) La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello in cui il lavoratore è stato messo in reperibilità, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018.
- 11) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno resi disponibili ai fini della contrattazione decentrata dell'annualità successiva a quella cui i risparmi stessi si riferiscono, mediante allocazione delle relative economie nella parte variabile del Fondo risorse decentrate. Sono esclusi i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (*risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso*).

- 12) Non sono destinate risorse alla corresponsione dell'**indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno**.
- 13) L'indennità in parola, in applicazione dell'art. 24, co. 5 del CCNL 14.09.2000, in caso di sua successiva valorizzazione, è corrisposta al personale che svolge parte della prestazione dell'orario normale di lavoro, in assenza di turnazione, nei seguenti orari:
  - a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
  - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
- 14) La corresponsione degli importi relativi all'indennità per orario notturno o festivo e per orario notturno-festivo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione lavorativa nei suddetti orari. I relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018.
- 15) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno resi disponibili ai fini della contrattazione decentrata dell'annualità successiva a quella cui i risparmi stessi si riferiscono, mediante allocazione delle relative economie nella parte variabile del Fondo risorse decentrate. Sono esclusi i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (*risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso*).

## Art. 12

### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

- 1) Le risorse indicate nella tabella di cui all'art. 9, pari a **€ 6.300,00** finanziate con una quota-parte del fondo risorse decentrate così come individuato a seguito del processo di depurazione indicato negli articoli precedenti, sono finalizzate a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità svolti dal personale – nominato con apposito provvedimento adottato dal responsabile del servizio – appartenente alle categorie B, C e D, secondo la disciplina prevista dall'art. **70-quinquies, co. 1** del CCNL del 21.05.2018 [*che sostituisce quella di cui all'art. 17, co. 2, lett. f) del CCNL 01.04.1999, come modificato dall'art. 7, del CCNL del 09.05.2006*].
- 2) La predetta indennità è incompatibile con quella disciplinata dall'art. 56-sexies del CCNL del 21.05.2018, quest'ultima spettante esclusivamente al personale appartenente alla Polizia Locale.
- 3) Ai fini dell'erogazione del compenso di cui al comma 1, si precisa che deve trattarsi di effettiva specifica responsabilità, atteso che lo svolgimento di attività di responsabile del procedimento è strettamente correlato, per i dipendenti di categoria "C" e "D", al contenuto della declaratoria allegata al CCNL di Comparto nonché ai contenuti professionali indicati, per ogni profilo funzionale posseduto dal dipendente, nell'apposito mansionario approvato con determinazione del Segretario comunale n. 5/2004 e pertanto detta mansione (RP) costituisce il normale oggetto della loro attività.
- 4) Il conferimento delle suddette particolari responsabilità al personale appartenente alle categorie B/C/D, quindi, implica un livello di responsabilità del dipendente distintivo rispetto a quello normale dei dipendenti appartenenti alla medesima categoria operante nella medesima Area.
- 5) L'atto di individuazione delle posizioni di che trattasi deve precisare analiticamente il ricorrere, nel caso concreto, dei requisiti indicati in modo astratto nella seguente tabella.

<b>Requisiti per l'individuazione delle posizioni lavorative destinatarie di particolari responsabilità ascrivibili alla categoria "D"</b>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Per il conferimento delle responsabilità in argomento al personale inquadrato nella categoria "D" devono sussistere contemporaneamente i seguenti requisiti/funzioni:
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>1</b>	<b>Funzioni vicarie del responsabile di Area.</b>
----------	---------------------------------------------------

Detto requisito prevede:
--------------------------

a)	Il coordinamento di almeno una unità organizzativa complessa (ufficio con addetti almeno 2 dipendenti da coordinare) che eroga direttamente servizi al cittadino alla quale sono affidati una pluralità di processi tecnico-amministrativi diversificati per materia e questioni da risolvere. Il coordinamento avviene in un'unità organizzativa ove non sia presente il titolare di PO, ovvero quando questi sia assente.
b)	La posizione di lavoro implica l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio responsabile di Area.
<b>2</b>	<b>Responsabilità di attività/funzione specialistica e di struttura complessa.</b>
	Detto requisito prevede:
a)	La responsabilità diretta e formale di una pluralità di processi tecnico-amministrativi complessi e diversificati le cui attività richiedono conoscenze e capacità operative multi-specialistiche, con un alto grado di specializzazione, necessarie per affrontare la varietà delle questioni che vengono a presentarsi nell'ambito delle istruttorie delle quali il titolare è responsabile formale.
b)	La posizione lavorativa implica rapporti diretti e frequenti con i titolari di PO dell'Ente necessari per la trattazione delle questioni concernenti le materie per le quali è posseduto l'elevato grado di specializzazione.
c)	L'elaborazione di pareri scritti sulle materie e sulle questioni attinenti alla specializzazione posseduta, qualora richiesti dal proprio responsabile di Area o da altri responsabili di Area.
<b>Requisiti per l'individuazione delle posizioni lavorative destinatarie di particolari responsabilità ascrivibili alle categorie "B/C"</b>	
Per il conferimento delle responsabilità in argomento al personale inquadrato nelle categorie "B/C" devono sussistere contemporaneamente i seguenti requisiti/funzioni:	
<b>1</b>	<b>Responsabilità di attività/funzione specialistica e di struttura semplice.</b>
	Detto requisito prevede:
a)	La responsabilità diretta e formale di una pluralità di processi tecnico-amministrativi/attività complessi e diversificati le cui attività richiedono conoscenze e capacità operative multi-specialistiche, con un discreto grado di specializzazione, necessarie per affrontare la varietà delle questioni che vengono a presentarsi nell'ambito delle istruttorie delle quali il titolare è responsabile formale.
b)	La responsabilità di struttura semplice che eroga servizi esterni all'ente e/o servizi strumentali ad altre Aree rispetto a quella di appartenenza.
c)	La posizione di lavoro comporta l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito dell'istruttoria dei procedimenti amministrativi/attività dei quali il dipendente è assegnatario, all'interno degli obiettivi gestionali affidati alla propria Area e nell'ambito delle direttive generali impartite dal proprio responsabile di Area.
d)	Detta posizione prevede il compito di coordinare almeno una unità lavorativa operante nella medesima unità organizzativa. L'attività di coordinamento – nell'ambito delle direttive di massima impartite dal responsabile di Area – consiste nel fornire al/i collega/i efficace supporto e indicazioni operative circa la corretta istruttoria dei procedimenti amministrativi/attività di cui il/i medesimo/i sono assegnatari.

- 6) Gli importi annui delle indennità in argomento di seguito riportate sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
- 7) L'attribuzione dei predetti compensi, collegati all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti formalmente assegnati, è annuale. La relativa corresponsione avviene con l'erogazione del saldo della produttività dell'anno di riferimento ed è decurtata in caso di assenza per malattia. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. n. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008.
- 8) Ai fini della corresponsione dei compensi in questione viene fissato un *budget* massimo pari a € **6.300,00=** secondo la ripartizione per Aree indicate nella tabella che segue.
- 9) Si precisa che al personale, individuato con apposito atto del responsabile di Area, assegnatario delle specifiche responsabilità in oggetto ed appartenente alle categorie "B" e "C", l'importo dell'indennità è pari

ad € 1.000,00= annui lordi, mentre per il personale appartenente alla categoria “D”, l’importo dell’indennità in parola è pari ad € 1.100,00=, annui lordi.

- 10) Le parti convengono che nell’annualità 2021, il presente istituto sarà oggetto di possibile revisione, in particolare in riferimento alla misura del compenso in oggetto, al numero dei potenziali fruitori e ai requisiti richiesti per l’attribuzione dell’indennità in parola.
- 11) Si specifica, altresì, che in caso di mancata individuazione - da parte del titolare di PO - di posizioni lavorative comportanti l’assunzione di specifiche responsabilità, le economie risultanti verranno rese disponibili ai fini della contrattazione decentrata dell’annualità successiva a quella a cui dette economie si riferiscono, mediante allocazione dei conseguenti risparmi nella parte variabile del Fondo risorse decentrate. Sono esclusi i risparmi derivanti dall’applicazione dell’art. 71, comma 1, del D.L 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (*risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso*).

Tabella di ripartizione annua:

AREA	FINANZIARIA		AMMINISTRATIVA	LL.PP. e MANUT.NI	EDILIZIA PRIVATA e URB.STICA	SERVIZI ALLA PERSONA
Numero	1	1	1	1	1	1
Budget max	€ 1.000,00	€ 1.100,00	€ 1.000,00	€ 1.100,00	€ 1.000,00	€ 1.100,00
Note	Servizio ragioneria-tributi	Farmacia comunale	/	/	/	/
Totale				€ 6.300,00		

- 12) Le risorse indicate nella tabella di cui all’art. 9, pari a € 1.200,00 finanziate con una quota-parte del fondo risorse decentrate così come individuato a seguito del processo di depurazione indicato negli articoli precedenti, sono dirette a compensare i dipendenti cui sono state attribuite, con atto formale, le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuate dall’art. 70-quinquies, co. 2 del CCNL del 21.05.2018 [*che sostituisce quella di cui all’art. 17, co. 2, lett. i) del CCNL 01.04.1999, come integrato dall’art. 36, del CCNL del 22.01.2004*].
- 13) L’indennità di cui al punto precedente, anch’essa incompatibile con quella disciplinata dall’art. 56-sexies del CCNL del 21.05.2018 riservata, come sopra detto, esclusivamente al personale appartenente alla Polizia Locale, è cumulabile con quella di cui al comma 1) del presente articolo, è stabilita nella misura massima di € 300,00 annui lordi.
- 14) In ordine alla corresponsione e all’applicazione di detto compenso valgono gli stessi criteri sopra indicati in caso di: riduzione del compenso per rapporto di lavoro a tempo parziale, esclusione, unicità, continuità, fissità, ricorrenza, modalità di erogazione e assenze dal servizio.
- 15) I compensi annui di cui al presente punto non sono tra loro cumulabili. Le responsabilità, i compiti e le funzioni per i quali è prevista l’erogazione dell’indennità in parola e il relativo importo, sono riportati nella tabella sotto indicata:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00=	4	€ 1.200,00=
Ufficiale elettorale	€ 300,00=	0	0
Responsabile dei tributi	€ 300,00=	0	0
Archivista informatico	€ 300,00=	0	0
Addetto agli uffici relazioni con il pubblico	€ 300,00=	0	0
Formatore professionale	€ 300,00=	0	0
Addetto ai servizi di protezione civile	€ 300,00=	0	0
Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	€ 300,00=	0	0
	<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>€ 1.200,00=</b>

- 16) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno resi disponibili ai fini della contrattazione decentrata dell'annualità successiva a quella cui i risparmi stessi si riferiscono, mediante allocazione delle relative economie nella parte variabile del Fondo risorse decentrate. Sono esclusi i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (*risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso*).

### Art. 13

#### Indennità previste per il personale della Polizia Locale – indennità di servizio esterno e di funzione

- 1) Le risorse indicate nella tabella di cui all'art. 9, pari a **€ 850,00**, finanziate con una quota-parte del fondo risorse decentrate così come individuato a seguito del processo di depurazione indicato negli articoli precedenti, sono destinate a finanziare l'**indennità di servizio esterno** del personale appartenente alla Polizia Locale.
- 2) L'**indennità di servizio esterno** di cui all'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che presta – in via continuativa – la propria attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
- 3) Detta indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno ed è finalizzata a compensare interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
- 4) L'indennità di che trattasi è riconosciuta al personale appartenente alla PL che presta, in prevalenza, la propria attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza sul territorio (*da intendersi riferiti a tutte le funzioni esercitate dalla PL cfr. parere Aran CFL 51*). Ai fini del riconoscimento dell'indennità in parola, il responsabile dell'Area PL provvederà ad attestare, su base mensile, il personale che è stato adibito a tale servizio esterno e pertanto destinatario di detto compenso.
- 5) Una volta compilata la predetta attestazione il responsabile ne curerà, quindi, la trasmissione all'ufficio responsabile del trattamento economico del personale, il quale procederà alla liquidazione del compenso di che trattasi una volta all'anno, a consuntivo, in occasione dell'erogazione del saldo della produttività dell'anno di riferimento.
- 6) L'importo dell'indennità in esame è quantificato in € 1,00= (uno/00), per ogni giornata di servizio svolto all'esterno, i relativi oneri sono a carico del fondo per le risorse decentrate.
- 7) L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37, co. 1 lett. b) del CCNL 06.07.1995 e ss.mm.ii. (*indennità di vigilanza*), con i compensi connessi alla *performance* e

con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è viceversa cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis.

- 8) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo saranno resi disponibili ai fini della contrattazione decentrata dell'annualità successiva a quella cui i risparmi stessi si riferiscono, mediante allocazione delle relative economie nella parte variabile del Fondo risorse decentrate. Sono esclusi i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (*risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso*).
- 9) Le risorse indicate nella tabella di cui all'art. 9, pari a **€ 1.100,00**, finanziate con una quota-parte del fondo risorse decentrate così come individuato a seguito del processo di depurazione indicato negli articoli precedenti, sono destinate a finanziare l'**indennità di funzione** del personale appartenente alla Polizia Locale.
- 10) L'indennità di funzione spettante, come sopra detto, al solo personale appartenente alla Polizia Locale, viene corrisposta secondo i criteri, le modalità e gli importi stabiliti nei commi seguenti.
- 11) In applicazione della precitata disposizione contrattuale, detta indennità è attribuita al personale della Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D, che non sia titolare di posizione organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite - con apposito atto adottato dal responsabile del servizio - responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del servizio di appartenenza.
- 12) Quanto ai criteri per l'attribuzione dell'**indennità di funzione**, si rinvia espressamente ai requisiti dettati per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, distinti per il personale inquadrato, rispettivamente, nelle categorie "D" e "C". Pertanto, l'atto di conferimento di detti particolari compiti dovrà precisare analiticamente il ricorrere, nel caso concreto, dei requisiti indicati in modo astratto nella specifica tabella sopra riportata.
- 13) Il valore dell'indennità annua di che trattasi è correlato al grado rivestito dall'operatore di PL formalmente incaricato, secondo gli importi indicati nella seguente tabella:

<b>Categoria del personale di PL</b>	<b>Grado rivestito</b>	<b>Importo</b>
Personale di Polizia Locale inquadrato in categoria C ( <i>Agenti</i> )	Agente	€ 800,00
	Agente scelto	€ 850,00
	Assistente	€ 900,00
	Assistente scelto	€ 950,00
	Sovrintendente	€ 1.000,00
Personale di Polizia Locale inquadrato in categoria D ( <i>Ufficiali direttivi</i> )	Vice Commissario	€ 1.050,00
	Commissario	€ 1.100,00
	Commissario Capo	€ 1.150,00

- 14) Tenuto conto delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'ente, per la corresponsione del compenso in questione viene fissato un *budget* massimo pari a **€ 1.100,00** annui lordi per dodici mensilità.
- 15) L'indennità di funzione è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37, co. 1 lett. b) del CCNL 06.07.1995 e ss.mm.ii. (*indennità di vigilanza*), con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL del 21.05.2018 (*indennità di servizio esterno*), con i compensi connessi alla *performance* e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è viceversa cumulabile con le indennità per specifiche responsabilità disciplinate dall'art. 70-quinquies del CCNL del 21.05.2018.



- 16) L'attribuzione del compenso in parola, collegato all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti formalmente assegnati, è annuale. La relativa corresponsione avviene con l'erogazione del saldo della produttività dell'anno di riferimento ed è decurtata in caso di assenza per malattia. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. n. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008.
- 17) Si specifica, altresì, che in caso di mancata assegnazione - da parte del responsabile di servizio - di funzioni comportanti l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito dal lavoratore, o nel caso di utilizzo parziale del *budget* assegnato per la corresponsione dell'indennità in esame, le economie risultanti verranno rese disponibili ai fini della contrattazione decentrata dell'annualità successiva a quella cui dette economie si riferiscono, mediante allocazione dei conseguenti risparmi nella parte variabile del Fondo risorse decentrate. Sono esclusi i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (*risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso*).
- 18) Le parti convengono che nell'annualità 2021, il presente istituto potrà essere oggetto di possibile revisione/riesame.

#### **Art. 14**

##### **Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria**

- 1) A norma dell'art. 16 del CCNL del 21.05.2018, la progressione economica orizzontale (PEO) si realizza - nel limite delle risorse disponibili a carico della parte stabile del Fondo e con le somme a tal fine destinate in sede di contrattazione integrativa - partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, mediante l'acquisizione, in sequenza, degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
  - I. per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
  - II. per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 alla B8;
  - III. per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
  - IV. per la categoria D dalla posizione D1 alla D7.
- 2) Il valore economico di ogni posizione successiva a quella iniziale è indicato nelle apposite tabelle allegate ai CCNL vigenti nel tempo.
- 3) Ai sensi dell'art. 12, co. 8, del CCNL 21.05.2018, in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione, fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
- 4) Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza. Per il personale proveniente, sempre tramite mobilità, da enti/amministrazioni appartenenti ad altri Comparti di contrattazione della PA, è attribuita la posizione economica conseguita presso l'ente/amministrazione di provenienza, sulla base della vigente tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai CCNL relativi ai diversi comparti di contrattazione del personale non dirigenziale della PA.
- 5) Il presente articolo disciplina i **criteri** e il **procedimento** dell'istituto della progressione orizzontale dall'anno 2018 e successivi, fino ad eventuali nuovi interventi modificativi adottati in sede di contrattazione nazionale, dando atto che la declinazione puntuale dei criteri stessi e della relativa procedura avverrà in sede di adeguamento del sistema permanente di valutazione dell'ente e che le risorse destinate al finanziamento di detto istituto, nell'anno in cui ne viene prevista l'effettuazione, potranno essere assegnate complessivamente e quindi ripartite tra le diverse categorie giuridiche, oppure potranno essere assegnate alle singole aree tenendo conto ad es. del/i costo/i potenziale/i massimo/i per l'attribuzione della/e

progressione/i previste, sulla base di quanto stabilito dalle parti nella sessione negoziale in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto in parola.

- 6) In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.05.2018, fermo restando quanto stabilito nel precedente comma, il principale criterio su cui si fonda la progressione economica orizzontale è fissato nella valutazione della *performance* individuale (media) del triennio precedente l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto. Nel caso di assenza prolungata, ad es. per maternità, si prendono in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato. Ulteriore criterio è dato dallo sviluppo delle competenze maturate nell'ambito professionale di riferimento.
- 7) Nel caso vi siano due o più candidati collocati nella medesima posizione all'interno della graduatoria e l'attribuzione della progressione economica sia prevista per uno solo dei due candidati (o per due soli candidati in caso di tre soggetti collocati a pari merito), viene data prevalenza al/i candidato/i in possesso dei seguenti requisiti, in ordine di importanza:
  - maggiore permanenza nell'attuale posizione economica, *(nell'ipotesi in cui un candidato fosse in servizio presso un altro ente nell'anno in cui l'altro candidato ha ottenuto la/ll'ultima progressione economica, la verifica del requisito in esame deve essere effettuata, rispetto al primo, acquisendo le opportune informazioni dall'ente presso il quale questi prestava servizio)*;
  - posizione economica inferiore, indipendentemente dalla categoria di appartenenza;
  - maggiore anzianità di servizio presso l'ente che attribuisce l'avanzamento economico.
- 8) Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza, in linea con i recenti orientamenti espressi dall'ARAN (CFL 100-121) è richiesto come **requisito** per la partecipazione alla relativa selezione una permanenza di ventiquattro (24) mesi nella posizione economica in godimento, maturata entro il giorno antecedente la data stabilita nel contratto decentrato ai fini della decorrenza della progressione orizzontale. Il requisito in parola è da ritenersi maturato anche nel caso in cui lo stesso sia stato acquisito, anche parzialmente, presso altro ente del comparto *(ad es. trasferimento per mobilità in corso d'anno)*; inoltre, ai fini della maturazione del predetto requisito il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.
- 9) Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti trentasei mesi di anzianità di servizio nella posizione economica corrispondente alla nuova categoria acquisita, prima di effettuare una progressione orizzontale; nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale dal 1° gennaio del terzo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale.
- 10) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 80% del punteggio massimo ottenibile nella valutazione della *performance* individuale riferito alla media del triennio considerato.
- 11) Allorquando è sottoscritto il CCI che stanza le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il Segretario comunale, con il supporto del responsabile dell'ufficio Personale, procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente secondo le modalità ritenute più idonee ad assicurare un'adeguata diffusione.
- 12) Una volta predisposta la scheda di valutazione dei dipendenti da parte dei competenti responsabili di Area, la stessa viene consegnata al singolo dipendente che la sottoscrive in segno di accettazione del punteggio assegnato. In caso di apposizione di riserva da parte del dipendente valutato, allo stesso è assegnato un termine massimo di 5 giorni per produrre al proprio responsabile eventuali osservazioni. Entro i successivi 5 giorni dal ricevimento, il responsabile interessato decide in merito alle osservazioni eventualmente presentate. In caso di richiesta di ulteriore verifica della scheda, in seguito a riscontrati errori od omissioni nella valutazione, il dipendente può chiedere che la valutazione in merito sia rimessa ad un collegio composto da: Segretario comunale, Responsabile di Area interessato, e da un componente esperto interno o esterno all'Ente, che decide in via definitiva entro i medesimi termini di cui al periodo precedente.
- 13) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto, all'interno della propria categoria o all'interno della graduatoria dell'Area di appartenenza, in ordine decrescente in

base al numero di progressioni e alle relative modalità di effettuazione delle medesime come stabilite dalle parti in sede di contrattazione integrativa, nell'ambito comunque delle risorse disponibili a tal fine destinate.

- 14) Sulla base dei punteggi assegnati, in conformità ai commi precedenti e al sistema permanente di valutazione dell'Ente, è stilata ed approvata la graduatoria dei beneficiari e comunicati gli esiti ai diretti interessati, secondo le specifiche disposizioni procedurali definite nel sistema permanente di valutazione dell'Ente.
- 15) Le progressioni economiche avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCI che ne prevede l'attivazione e lo stanziamento delle relative necessarie risorse finanziarie. Le delegazioni trattanti stabiliranno le modalità di utilizzo degli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo, ad es. *riassegnazione al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo, dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale; riassegnazione al fondo delle risorse decentrate nell'anno di riferimento per la corresponsione del premio correlato alla performance; eventuale ripartizione delle stesse ai fini della verifica per l'attribuzione di ulteriori progressioni economiche.*
- 16) Le parti concordano nell'attivare l'istituto in esame in riferimento all'annualità 2020. A tal fine l'ente ha previsto - con la deliberazione giunta n. 148 del 10.12.2020 - lo stanziamento di una somma complessiva di **€ 4.000,00** a carico del Fondo risorse decentrate, detto importo verrà ripartito proporzionalmente tra le categorie giuridiche B, C e D, in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti aventi titolo alla progressione in ciascuna di esse, ferma restando la destinazione di una quota minima di € 1.500,00 a favore della categoria D. Le parti concordano, ai fini dell'applicazione dell'istituto per il corrente anno, nell'utilizzo dell'apposita scheda valutativa allegata al vigente Regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, con la precisazione che il parametro denominato "*Valutazione ottenuta sulla performance individuale e miglioramento dei servizi*", deve intendersi riferito alla media ottenuta dal lavoratore nel triennio precedente l'anno in cui si concorda l'attivazione dell'istituto in argomento.

#### **Art. 15**

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

- 1) Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, co. 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018.
- 2) Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle relative disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
- 3) Per quanto attiene all'anno 2020 le parti prendono atto che, come da previa verifica effettuata, non risultano previsti importi da destinare alle finalità di cui al presente articolo, esclusa la fattispecie di seguito descritta.
- 4) In relazione ai cc. dd. "*incentivi per funzioni tecniche*" di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i., è previsto uno stanziamento di **€ 23.940,67=** (*comprensivo degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione*).
- 5) Le parti danno atto che la disciplina per la ripartizione dei predetti detti compensi era stata sottoposta, nel corso degli ultimi mesi dell'anno 2016, all'attenzione delle rappresentanze sindacali, le quali, dopo aver visionato l'apposita bozza di regolamento predisposta ed illustrata dal Segretario Generale, ne avevano condiviso l'impostazione ed il contenuto. Pertanto, detta materia ha trovato la propria conseguente disciplina nel "*Regolamento comunale per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016*", approvato con deliberazione di GC n. 41 del 28.03.2017.
- 6) Per le modalità ed i criteri per il riparto di detti incentivi economici si fa rinvio a quanto stabilito nel precitato regolamento comunale.
- 7) Detti criteri ed il conseguente regolamento interno saranno oggetto di rivisitazione in seguito alle recenti modifiche normative ed agli ultimi orientamenti espressi in tale materia dalla Corte dei Conti.

## Art. 16

### Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000

- 1) Le risorse indicate nella tabella di cui all'art. 9, pari a € 1.000,00, finanziate con una quota-parte del fondo risorse decentrate così come individuato a seguito del processo di depurazione indicato negli articoli precedenti, sono destinate all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14.09.2000, in ragione delle notificazioni effettuate da ciascun messo ed erogate quale quota-parte pari al 50% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria (o assimilati) effettuata nell'anno di competenza.

## Art. 17

### Premi correlati alla performance

- 1) Quanto residua delle risorse costituenti il Fondo risorse decentrate del CCNL del 21.05.2018, pari ad € 89.168,61 (di cui il 40% destinato alla performance organizzativa e il restante 60% alla performance individuale) come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per i dipendenti dell'ex VIII qualifica funzionale non titolari di PO, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance.
- 2) Ai fini del presente CCI, per performance organizzativa, si intende il grado di attuazione/raggiungimento degli obiettivi assegnati ad una struttura organizzativa dotata di autonomia gestionale (Area/Settore), cui è preposto un responsabile di servizio, soggetta a valutazione da parte dell'apposito organismo individuato nell'ordinamento interno all'Ente. Per performance individuale si intende la misurazione dell'apporto fornito dal singolo dipendente dell'Ente – in ragione del ruolo e delle responsabilità ricoperti – alla realizzazione di specifici obiettivi gestionali allo stesso affidati, cui è correlato l'eventuale riconoscimento del trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa.
- 3) Le risorse destinate a premiare la *performance* sono ripartite tra i settori dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascuna area/settore. Si conviene che, assegnato il budget di settore, come specificato nel prosieguo del presente articolo, le risorse vengono distribuite tra il relativo personale secondo la seguente ripartizione:
  - per il 40%, alla remunerazione della *performance* organizzativa, in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
  - per il restante 60%, alla remunerazione della *performance* individuale, sulla base delle risultanze della valutazione della stessa, anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
- 4) Per la determinazione del predetto budget di area si procede con il seguente meccanismo di calcolo:
  - a) il numero dipendenti calcolato in dodicesimi dell'anno oggetto di valutazione (es.: il dipendente che ha prestato servizio tutto l'anno  $12/12=1$ , per 6 mesi  $6/12=0,5$ ) ai fini della corresponsione del trattamento accessorio in esame, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla percentuale del part-time;
  - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40

- c) i risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
- d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;
- e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni area/settore, si ottiene l'importo per la valorizzazione della *performance* di competenza dello stesso.
- 5) Nel sistema di valutazione sarà possibile prevedere un coefficiente di correzione per l'assegnazione del *budget* di area.
- 6) Il *budget* di area così determinato verrà liquidato nella misura percentuale corrispondente al risultato della *performance* di ogni singola area, e suddiviso tra i dipendenti dell'area stessa, in proporzione al parametro della presenza durante l'anno espressa in dodicesimi ed al parametro di cui al punto b) del comma 4. Per quanto riguarda le aree articolate in più uffici, come evidenziati nel piano della performance/peg, con il medesimo meccanismo si potrà effettuare una ulteriore suddivisione, in relazione ai risultati di ciascun servizio/ufficio e al personale ad esso afferente.
- 7) L'erogazione del compenso relativo alla *performance* individuale avviene secondo le percentuali/fasce di merito fissate nel sistema di valutazione adottato dall'Ente se presenti.
- 8) Ogni anno le risorse assegnate alla *performance* individuale vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio durante l'anno, calcolato in dodicesimi come al comma 4 lett. a) dell'anno oggetto di valutazione ai fini della corresponsione del presente trattamento accessorio, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. A tal fine il personale a tempo parziale è computato in proporzione alla percentuale del part-time. Il risultato della divisione rappresenta il valore economico corrispondente alla valutazione massima espressa sulla base del vigente sistema di valutazione dell'ente.
- 9) La valutazione della scheda si esprime in una percentuale da applicare al valore medio pro-capite calcolato secondo la formula di cui sopra.
- 10) Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore /ad un (1) dipendente per Area, che è stato valutato positivamente, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti in base alle valutazioni della *performance* individuale, ricavate secondo il procedimento sopra descritto.
- 11) Tale maggiorazione del premio destinato alla *performance* individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente/di graduatoria di area, stilata in base ai seguenti criteri:

- a. valutazione della *performance* individuale per l'anno di riferimento;
  - b. in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della *performance* individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
  - c. in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della *performance* individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
- 12) La maggiorazione di cui al comma 10 trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla *performance* individuale, pertanto l'ufficio comunale preposto alla quantificazione di dette somme dovrà tenerne opportunamente conto. Laddove tale quota dovesse risultare incapiante il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla *performance* organizzativa.
  - 13) Prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 71, del D.L. n. 112/2008, convertito dalla L. n. 133/2008, con esclusione delle eccezioni espressamente ivi indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno.
  - 14) Per espressa previsione di legge, i risparmi derivanti dall'applicazione del citato art. 71, co. 1, del D.L. n. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.
  - 15) Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in ragione, rispettivamente, della durata del contratto *part-time* e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale ai valori della tabella di cui al precedente comma 4, lett. b).
  - 16) L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla *performance* avverrà a consuntivo entro il termine indicato all'art. 1, comma 6 del presente contratto, in applicazione dei criteri sopra descritti e della relativa procedura applicativa come declinata nel sistema permanente di valutazione dei dipendenti, tenuto conto di quanto precisato nel successivo comma del presente articolo.

### **Titolo III**

#### **Art. 18**

##### **Altri istituti – Disposizione finale**

- 1) Le norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali, in attuazione dell'Accordo collettivo nazionale in data 19.09.2002, sono quelle contenute nel CCDI sottoscritto in data 26.10.2005.
- 2) Si conferma la disciplina sull'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale contenuta nell'art. 13 del CCDI sottoscritto in data 16.11.2010.
- 3) Per tutto quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
- 4) Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente CCI conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti prescrizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

**Per la Delegazione di parte datoriale:**

Presidente della delegazione di parte datoriale

f.to Valli dott. Stefano    Segretario Comunale \_\_\_\_\_

*(unico soggetto abilitato alla stipula per la parte pubblica)*

Frignani dott. Omar Riccardo                      Responsabile Area Amm.va

**Per la Delegazione di parte sindacale:**

**Rappresentanti territoriali delle OO.SS.**

f.to Giampapa Alessandra (CISL) \_\_\_\_\_

f.to Rota Deborah (CGIL) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (UIL) \_\_\_\_\_

Colacello Franco (CSA Regioni-Autonomie Locali) \_\_\_\_\_

**RSU (decaduta a far data dal 16 ottobre 2020).**