

Comune di Cologno al Serio

(Provincia di Bergamo)



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2018-2020

Il giorno **diciassette**, del mese di **gennaio**, dell'anno **duemiladiciannove**, alle ore **12:00** presso la Sala Giunta del Palazzo comunale del Comune di Cologno al Serio, previa rituale convocazione, si è riunita la **delegazione trattante** costituita ai sensi dell'art. 7 – commi 2 e 3 – del CCNL del 21.05.2018.

Per la parte datoriale rappresentata da:		ruolo	Presente/assente
Valli Stefano	Segretario comunale	Presidente	p
Frignani Omar Riccardo	Responsabile Area Amm.va	Componente	a
Per la parte sindacale rappresentata da:			
<i>Per le OO.SS. firmatarie del CCNL</i>			
Giampapa Alessandra		Funzionario sindacale CISL	p
Mauri Alessandra		Funzionario sindacale CGIL	p
Buccarello Rossella		Funzionario sindacale UIL	a
Colacello Franco		Funzionario sindacale CSA Regioni-Autonomie Locali	a
<i>Per la RSU</i>			
Pizzaballa Gionata		Componente RSU	Dimesso il 13.12.2018
Bani Maria Ausiliatrice		Componente RSU	p
Scarpellini Tiziana		Componente RSU	p
Pronat Maria Teodora		Componente RSU	p

Per la sottoscrizione del **Contratto Collettivo Integrativo** del personale dipendente, valevole per il **Triennio 2018-2020**

Preso atto della costituzione del **fondo per le risorse decentrate** per l'anno 2018, come definito dalla Responsabile dell'Area Finanziaria con proprio atto n. 195 del 12.12.2018 e sulla base delle linee di indirizzo per la costituzione del fondo decentrato definite dalla Giunta comunale con proprio atto n. 197 del 11.12.2018 – dichiarato immediatamente eseguibile – il quale risulta essere il seguente:

FONDO RISORSE DECENTRATE 2018

RISORSE STABILI

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
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)	0,00
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	11.885,20
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), 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 stabilizzato 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 (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)	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.)		9.534,00
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)		6.410,07
TOTALE PARTE STABILE		166.207,82

RISORSE VARIABILI

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
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)	10.400,00
art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	959,22
art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	2.795,66
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	0,00
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 stanziate in applicazione della disciplina	0,00

	sperimentale prevista dall'art. 23, comma 4, del D. Lgs. n. 75/2017 (solo per le Regioni e le Città Metropolitane)	
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	3.232,68
EVENTUALI DECURTAZIONI (oneri accessori del personale trasferito in altro Ente, ecc.)		
TOTALE PARTE VARIABILE		18.387,56

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE	ANNO 2018
TOTALE FONDO PARTE STABILE	€ 166.207,82
TOTALE FONDO PARTE VARIABILE	€ 18.387,56
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLE RIDUZIONI	€ 184.595,38

Visti:

- la relazione illustrativa e quella tecnica redatte dal Responsabile dell'Area Amm.va e dalla Responsabile dell'Area Finanziaria in data 29.12.2018 e 20.12.2018, ai sensi dell'art. 8 – comma 6 – del CCNL 21.05.2018 e dell'art. 40 – comma 3 sexies – del D.Lgs. 165/2001;
- il parere del Revisore unico dei conti prot. n. 20/2018 datato 28.12.2018 (prot. com. n. 0021359/2018), 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. 217 del 29.12.2018 – 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 2018 ammonta ad € 8.630,32=

Dopo ampia ed esauriente discussione,

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 CCI concerne l'intera annualità 2018, per quanto attiene all'efficacia e alla decorrenza dello stesso, si precisa che – alla luce dell'apposito parere reso dall'ARAN¹ – ferma restando la costituzione del Fondo risorse decentrate secondo le disposizioni recate dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e nel rispetto dei vincoli posti al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, dalla vigente normativa di settore:
 - per il periodo dal 01.01.2018 sino al 21.05.2018 (compreso) trovano efficacia gli istituti, sia giuridici che economici, già disciplinati dai CCNL precedenti il contratto nazionale del 21.05.2018 e dall'ultimo CCDI sottoscritto (anno 2017);
 - per il periodo dal 22.05.2018 sino al 31.12.2018 trovano efficacia gli istituti, sia giuridici che economici, disciplinati dal ridetto CCNL del 21.05.2018, così come declinati nel presente CCI.
- 4) Il presente contratto ha durata triennale (2018-2020), 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

¹ L'ARAN in risposta a numerosi quesiti, alcuni dei quali elaborati dal gruppo di lavoro dell'Unione nazionale segretari comunali e provinciali (UNSCP) della provincia di Bergamo, nello specifico in riferimento a quelli vertenti sulla decorrenza dei nuovi istituti contrattuali, ha escluso la possibilità di applicare i nuovi istituti, sia normativi che economici, con efficacia retroattiva rispetto alla stipula del nuovo CCNL (21.05.2018), detta Agenzia ha, altresì, escluso la possibilità - in sede di contrattazione integrativa successiva al predetto CCNL - di applicare gli istituti del trattamento economico accessorio non più previsti dal citato CCNL del 21 maggio 2018.

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*).

- 5) 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.
- 6) Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
- 7) Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro la fine del mese di aprile/maggio dell'anno successivo, tranne che 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, nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni legislative in detta materia, in particolare dei limiti recati dall'art. 6, co. 13 del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010.
- 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 interessati².

Art. 5

Disciplina del lavoro straordinario – Banca delle ore

- 1) Le parti prendono atto che per l'anno 2018 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 dall'art. 13 del CCDI anno 2009, 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. 150 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*

² 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.

permessi compensativi da utilizzare nella misura minima di 30 min. entro il mese di giugno dell'anno successivo oppure potrà essere richiesto il pagamento del relativo compenso".

- 8) Dalla data di stipula del presente CCI/oppure dal 1° gennaio 2019 (*nell'intesa che il presente contratto venga sottoscritto entro il 31.12.2018*), il sopra citato art. 13 del CCDI 2009 si intende disapplicato.
- 9) 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.
- 10) 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 e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- 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 implicanti 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.
- 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) Le parti prendono atto che, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 21.05.2018, gli incarichi di Posizione organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCI risultano confermati fino al 31.12.2018, sia per quanto riguarda la retribuzione di posizione che quella risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca, ferme restando le procedure di cui all'art. 14, co. 4, del citato CCNL.
- 2) Entro il 20 maggio 2019 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, co. 2 del CCNL 21.05.2018 e che dovranno essere recepiti e definiti in appositi atti regolamentari.
- 3) Le parti prendono atto, tuttavia, che fino all'entrata in vigore del regolamento recante la disciplina relativa al nuovo assetto delle posizioni organizzative (*modifica dei contenuti delle precedenti posizioni organizzative in relazione al nuovo assetto delineato dal CCNL; graduazione delle stesse sulla base anche dei nuovi criteri previsti dalle parti negoziali; diversa disciplina delle modalità di determinazione della retribuzione di posizione e di risultato; determinazione dei nuovi criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di PO*), per fronteggiare specifiche esigenze organizzative dell'ente, proseguono e possono essere anche prorogati gli incarichi attualmente in essere (*nel caso di scadenza*

medio tempore). E' altresì possibile, stante la necessità di garantire la funzionalità ed operatività degli uffici – in via del tutto eccezionale – anche durante il suddetto periodo transitorio, conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare, applicando i criteri già precedentemente adottati nell'osservanza delle precedenti previsioni di cui all'art. 9, co. 2 del CCNL 31.03.1999 e fino ad oggi applicati. Tali incarichi, anche se con scadenza successiva al 20.05.2019, secondo la disciplina generale dell'art. 13, co. 3, del CCNL 21.05.2018, giungeranno a scadenza al momento dell'adozione del nuovo assetto delle PO e, comunque, non potranno proseguire, sulla base della previgente disciplina, oltre la data del 20.05.2019.

Art. 8

Retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

- 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 della responsabile dell'Area Finanziaria n. 195 del 12.12.2018 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 2018 in un importo pari ad € 87.873,92=.
- 2) Tale somma, in attuazione dell'indirizzo espresso dall'organo esecutivo con il precitato atto deliberativo n. 197 dell'11.12.2018, è incrementata, rispetto all'anno 2017, di € 6.228,25 per l'anno 2018, atteso che in sede di costituzione del Fondo risorse decentrate del personale, relativo all'anno 2017, si era proceduto ad incrementare lo stesso nella misura di cui sopra, a seguito della rimodulazione in riduzione delle risorse destinate a finanziare l'Area delle PO (*nello specifico la riduzione aveva interessato la p.o. di alta professionalità*). Ai fini del rispetto del limite imposto al trattamento accessorio complessivo del personale, anche di livello dirigenziale, dall'art. 23, co. 2, del D.Lgs. n. 75/2017, risulta pertanto conseguentemente ridotto di pari importo, per l'anno 2018, il fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del vigente CCNL. Si dà atto che l'implementazione di risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle PO – nei termini e nelle modalità sopra descritte – non necessita dell'intervento della contrattazione integrativa, secondo quanto chiarito dall'Aran nel proprio parere 8 novembre 2018 - CFL 38, posto che il suddetto incremento di risorse destinate al finanziamento delle P.O. consiste nel mero ripristino di somme stornate nell'annualità 2017 a favore del Fondo per il personale dipendente ed attinte dal "fondo" delle posizioni organizzative, importi questi ultimi che avevano finanziato, nell'anno 2017, la componente variabile del fondo destinate ai cc. dd. incentivi per funzioni tecniche (*ex art. 113 D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.*) ed un progetto-obiettivo.
- 3) Le risorse di cui al comma 2, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa, tenendo conto dell'avvenuta pesatura delle singole PO a seguito dell'esperienza della procedura di confronto di cui all'art. 5 del CCNL 21.05.2018, tenuto conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il quale è computato in proporzione alla durata del rapporto di lavoro stesso e della durata dell'incarico.
- 4) Le parti concordano che, considerata la rilevanza e la necessità di effettuare i necessari approfondimenti in merito alla tematica relativa ai criteri generali di ripartizione delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O., di cui all'art. 7, co. 4, lett. v) del CCNL 21.05.2018, la relativa contrattazione debba essere demandata ad un documento separato, entro comunque il termine del 20 maggio 2019.

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 riportate in premessa, pari a € **121.866,14** per l'anno 2018 – 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 e sull'utilizzo delle stesse, come quantificate dall'Amministrazione comunale, con determinazione dell'Area Finanziaria n. 195 del 12.12.2018 – per la sua **parte stabile** – e con deliberazione di GC n. 197 del 11.12.2018 – per la sua **parte variabile** –.
- 3) A tal riguardo, si dà atto che in sede di costituzione del fondo per le risorse decentrate anno **2018**, in attuazione del nuovo orientamento espresso dalla Corte dei Conti Sez. Autonomie con la delibera n. 6/2018, secondo la quale *“Gli incentivi disciplinati dall’art. 113 del d.lgs. n. 50 del 2016 nel testo modificato dall’art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017, erogati su risorse finanziarie individuate ex lege facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall’art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017”*, la somma a tal fine stanziata, pari ad **€ 10.400,00** [inclusa nella parte variabile del Fondo, cfr. allegato alla determinazione area finanziaria n. 195/2018] è stata considerata, quindi, esclusa ai fini del rispetto del limite complessivo del trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale.
- 4) In ordine all'efficacia e alla decorrenza degli istituti contrattuali di cui al presente CCI, sia a livello giuridico che economico, si rinvia a quanto indicato all'articolo 1, pertanto anche la successiva tabella recante la ripartizione del fondo risulta impostata in linea con le statuizioni concordate e fissate nel ridetto articolo 1. L'erogazione delle indennità in esame avverrà – rispetto al fondo anno 2018 – 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

(periodo dal 22.05.2018 al 31.12.2018)

(periodo dal 01.01.2018 al 21.05.2018)

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI in € (A)	RIFERIMENTO CONTRATTUALE al CCDI 2017	VOCI	IMPORTI in € (B)	TOTALE (A + B)
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	25.747,44	Art. 17, co. 2, lett. b) CCNL 01.04.1999 – art. 34, co. 1, CCNL 22.01.2004 Art. 35, co. 3, CCNL 22.01.2004	Progressioni economiche orizzontali già erogate anni 2000/10 e Progressioni economiche di nuova istituzione, ai sensi dell'art. 35, CCNL 22.01.2004, già erogate al 31.12.2017	16.207,08	41.954,52
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004	12.402,79	Art. 33, co. 4, CCNL 22.01.2004	Indennità di comparto	7.597,21	20.000,00
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 ^a q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	475,80	Art. 17, co. 3, CCNL 01.04.1999	Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di direzione e di staff prevista per il personale dell'ex VIII qualifica funzionale dall'art. 45, co. 1, del Dpr 333/1990 (ex art. 37, co. 4, CCNL 06.07.1995)	298,92	774,72
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		38.626,03	TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		24.103,21	62.729,24

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI						
RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI in € (A)	RIFERIMENTO CONTRATTUALE al CCDI 2017	VOCI	IMPORTI in € (B)	TOTALE (A + B)
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla <i>performance</i> organizzativa		Art. 17, co. 2, lett. a) e art. 18, CCNL 01.04.1999	Produttività e miglioramento servizi	82.987,85	82.987,85
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla <i>performance</i> individuale					
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. 15, co. 5, CCNL 01.04.1999	Attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, senza incremento dotazione organica o senza la relativa copertura		
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>)	2.242,89	Art. 17, co. 2, lett. d), CCNL 01.04.1999	Indennità per maneggio valori	764,87	1.980,00
			Art. 17, co. 2, lett. e), CCNL 01.04.1999	Indennità per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C	162,24	1.190,00
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	7.827,41	Art. 17, co. 2, lett. d), CCNL 01.04.1999	Indennità di turno (10.500,00) + reperibilità (100) + orario notturno, festivo e festivo-notturno (0,00)	2.772,59	10.600,00

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	3.375,35	Art. 17, co. 2, lett. f), CCNL 01.04.1999	Specifiche responsabilità	2.124,65	5.500,00
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 70-quinquies, co. 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>)	1.104,65	Art. 17, co. 2, lett. i), CCNL 01.04.1999	Specifiche responsabilità, personale categorie B, C e D: <i>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>	695,35	1.800,00
art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018	Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies, CCNL 21/05/2018	875,07	Art. 17, co. 2, lett. f), CCNL 01.04.1999	Specifiche responsabilità	(per Area PL destinate euro 424,93)	1.300,00
art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018	Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, CCNL 21/05/2018	500,00	/	/	/	500,00
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. 17, co. 2, lett. g), CCNL 01.04.1999 [risorse ex art. 15, co. 1, lett. k) CCNL 01.04.1999]	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (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. 17, co. 2, lett. g), CCNL 01.04.1999 [risorse ex art. 15, co. 1, lett. k) CCNL 01.04.1999]	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (progettazione opere pubbliche)		

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. 17, co. 2, lett. g), CCNL 01.04.1999 [risorse ex art. 15, co. 1, lett. k) CCNL 01.04.1999]	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (compensi avvocatura per sentenze favorevoli ex 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. 17, co. 2, lett. g), CCNL 01.04.1999 [risorse ex art. 15, co. 1, lett. k) CCNL 01.04.1999]	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (recupero evasione ICI)		
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. 17, co. 2, lett. g), CCNL 01.04.1999 [risorse ex art. 15, co. 1, lett. k) CCNL 01.04.1999]	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (incentivi per funzioni tecniche ex art. 113, del D.Lgs. n. 50/2016) <u>(dal 19/04/2016 al 31/12/2017)</u>		
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	10.400,00	Art. 17, co. 2, lett. g), CCNL 01.04.1999 [risorse ex art. 15, co. 1, lett. k) CCNL 01.04.1999]	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (incentivi per funzioni tecniche ex art. 113, del D.Lgs. n. 50/2016) <u>(dal 01/01/2018)</u>		10.400,00
art. 68, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018	Compensi ai messi notificatori secondo la	613,70	Art. 54, CCNL14.09.2000	Messi notificatori (quota parte del rimborso spese	386,30	1.000,00

	disciplina di cui all'art. 54, CCNL 14/09/2000			<i>per ogni notificazione di atti dell'amministrazione)</i>		
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	Differenziali nuove progressioni finanziate con risorse stabili (con decorrenza nell'anno di riferimento)		Art. 35, co. 3, CCNL 22.01.2004	Progressioni economiche orizzontali stabilite nel CCDI 2017 a valere dal 01.01.2018	4.608,29	4.608,29
TOTALE UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI		26.939,07	TOTALE UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI		94.927,07	121.866,14

TOTALE UTILIZZO FONDO

ANNO 2018	IMPORTI
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA	62.729,24
TOTALE UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI	121.866,14
TOTALE DESTINAZIONE FONDO ANNO IN ESAME	184.595,38

Art. 10

Indennità condizioni di lavoro

- 1) In relazione al presente istituto, per il periodo dal 01.01.2018 al 21.05.2018 (compreso), si fa riferimento agli articoli 4 e 5 del CCDI 2017.
- 2) Le risorse indicate all'art. 9, riportate nella colonna del totale, pari a € 3.170,00, 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 – costituiscono una percentuale pari al 2,60% 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.
- 3) 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**.
- 4) 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.
- 5) 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.
- 6) 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).
- 7) 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).
- 8) 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.
- 9) 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).
- 10) A seguito della fase di valutazione si calcola la somma di tutti i pesi causali delle singole fattispecie.
- 11) 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.
- 12) 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 1 euro 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.
- 13) 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.
- 14) La presente indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018.
- 15) 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 e trova applicazione – come precisato nel precedente art. 9 – per il periodo 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.
- 16) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate a remunerare **la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei 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) In relazione ai presenti istituti, per il periodo dal 01.01.2018 al 21.05.2018 (compreso), si fa riferimento all'articolo 5 del CCDI 2017.
- 2) Le risorse indicate nella tabella di cui all'art. 9, pari a € 10.500,00, 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 – costituiscono una percentuale pari al 8,62% 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.
- 3) 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.
- 4) 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;
- 5) 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.
- 6) 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.
- 7) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate a remunerare **la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei 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*).
- 8) 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 – costituiscono una percentuale pari al 0,08% 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.

- 9) 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. ____ 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.
- 10) Per quanto non previsto dal precedente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
- 11) 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.
- 12) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate a remunerare **la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei 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*).
- 13) Le risorse indicate all'art. 9, pari a € 0,00, sono destinate alla corresponsione dell'**indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno**, esse – in applicazione dell'art. 7, co. 4, lett. a) del CCNL del 21.05.2018 – costituiscono una percentuale pari al 0,00% 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.
- 14) L'indennità in parola, in applicazione dell'art. 24, co. 5 del CCNL 14.09.2000, 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%.
- 15) 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.
- 16) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate a remunerare **la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei 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) In relazione al presente istituto, per il periodo dal 01.01.2018 al 21.05.2018 (compreso), si fa riferimento all'articolo 6 del CCDI 2017.
- 2) Le risorse indicate nella tabella di cui all'art. 9, pari a € 5.924,93 [5.500,00 + 424,93 (PL)], 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*].
- 3) 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.
- 4) 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.
- 5) 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.
- 6) 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.

Requisiti per l'individuazione delle posizioni lavorative destinarie di particolari responsabilità ascrivibili alla categoria "D"

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

1	Funzioni vicarie del responsabile di Area.
	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.

2	Responsabilità di attività/funzione specialistica e di struttura complessa.
	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.
Requisiti per l'individuazione delle posizioni lavorative destinarie di particolari responsabilità ascrivibili alle categorie "B/C"	
Per il conferimento delle responsabilità in argomento al personale inquadrato nelle categorie "B/C" devono sussistere contemporaneamente i seguenti requisiti/funzioni:	
1	Responsabilità di attività/funzione specialistica e di struttura semplice.
	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.

- 7) 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.
- 8) 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.
- 9) Ai fini della corresponsione dei compensi in questione viene fissato un *budget* massimo pari a € 5.924,93 [5.500,00 + 424,93 (PL)] secondo la ripartizione per Aree indicate nella tabella che segue.
- 10) 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.
- 11) Le parti convengono che nell'annualità 2019, il presente istituto sarà oggetto di possibile revisione, in particolare in riferimento alla misura del compenso in oggetto e al numero dei potenziali fruitori.
- 12) 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 portate

in aumento alle somme destinate alla produttività collettiva e finalizzate a compensare la **performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei 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 (di cui € 2.549,58 relativo al periodo dal 01.01.2018 al 21.05.2018):

AREA	FINANZIARIA		AMMINISTRATIVA	GESTIONE TERRITORIO	SERVIZI ALLA PERSONA	POLIZIA LOCALE (dal 01.01.2018 al fino al 21.05.2018)
	1	1				
Numero	1	1	1	1	1	1
Budget max	€ 1.100,00	€ 1.100,00	€ 1.100,00	€ 1.100,00	€ 1.100,00	€ 424,93
Note	Servizio ragioneria-tributi	Farmacia comunale	/	/	/	/
Totale	€ 5.500,00 + € 424,93 → (per Area PL)					

- 13) Le risorse indicate nella tabella di cui all'art. 9, pari a € 1.800,00, 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*].
- 14) 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 punto 2) del presente articolo, è stabilita nella misura massima di € 300,00 annui lordi.
- 15) 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.
- 16) 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 (€ 695,35 sono riferiti al periodo dal 01.01.2018 al 21.05.2018):

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.=	1	€ 300,00.=
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.=	1	€ 300,00.=

	TOTALE	6	€ 1.800,00.=
--	---------------	---	---------------------

- 17) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina descritta nei precedenti commi verranno portati in aumento alle somme destinate a remunerare **la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei 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 € 500,00, 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, 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 dell'istituto sopra descritto verranno portati in aumento alle somme destinate a remunerare **la performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei 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 **€ 875,07**, 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) Come convenuto all'art. 9 del presente CCI, rubricato "*Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate*", **l'indennità di funzione** spettante al solo personale appartenente alla Polizia Locale, introdotta dall'art. 56-sexies del CCNL del 21.05.2018, in sostituzione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70-quinquies, co. 1 del predetto CCNL, verrà corrisposta per il periodo dal 22.05.2018 al 31.12.2018 e a regime dal 1° gennaio 2019, 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 (di cui € 875,07 per il periodo dal 22.05.2018 al 31.12.2018):

Categoria del personale di PL	Grado rivestito	Importo
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 **€ 1.150,00=** annui lordi per dodici mensilità. Per l'anno 2018, stante la compresenza di due istituti alternativi [*indennità per specifiche responsabilità (periodo 01.01.2018-21.05.2018)* e *indennità di funzione (periodo 22.05.31.12.2018)*], il *budget* residuo destinato a remunerare la presente indennità di funzione è determinato in **€ 875,07=**.
- 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 portate in aumento alle somme destinate alla produttività collettiva e finalizzate a compensare la **performance organizzativa ed individuale**, con esclusione dei 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 2019, 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 allegare 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/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 è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione una permanenza minima di trentasei (36) mesi nella posizione economica in godimento alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il requisito dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto; 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) Per i neo-assunti il periodo necessario per poter partecipare alla selezione per la progressione economica orizzontale è ridotto ad un minimo di ventiquattro (24) mesi, relativamente al primo passaggio, per i successivi eventuali avanzamenti economici è richiesta, come per il restante personale, una permanenza minima di trentasei (36) mesi nella posizione economica in godimento.
 - 11) 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.
 - 12) Allorquando è sottoscritto il CCI che stanziava 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.
 - 13) 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.
 - 14) 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.
 - 15) 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.
 - 16) 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.*

- 17) Le parti prendono atto che, in seguito agli accordi contenuti nel CCDI 2017, la previsione per progressioni orizzontali per tale anno ha avuto decorrenza dal 01/01/2018 a valere pertanto sulle risorse del fondo 2018, le quali hanno comportato una spesa di € 4.608,29, per tale ragione si prende atto che non è possibile attribuire ulteriori progressioni orizzontali nell'annualità in esame.

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 2018 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 € 10.400,00= (*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) Le modalità ed i criteri per il riparto di detti incentivi economici – che hanno trovato la loro attuazione nel precitato regolamento comunale – risultano così sintetizzabili:
 - opere o lavori pubblici, con esclusione degli interventi di manutenzione ordinaria, per i quali viene redatto uno specifico progetto con le caratteristiche di cui all'articolo 23 del D.Lgs 50/2016;
 - servizi e forniture (investimenti), con esclusione di quelle relative a beni di consumo ed a manutenzioni ordinarie, di importi pari o superiori a 40.000,00 Euro, per i quali viene redatto uno specifico capitolato d'appalto.

Il predetto fondo sarà pari ad un massimo del due per cento (2,00%) dell'importo del lavoro, opera, fornitura di beni o servizi posto a base di gara.

L'ottanta per cento (80%) delle risorse del fondo è ripartito tra i dipendenti individuati nell'apposito regolamento, secondo le percentuali in quest'ultimo fissate.

Il restante venti per cento (20%) delle risorse di detto fondo è destinato all'acquisto di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, ovvero per l'attivazione di tirocini formativi e di orientamento o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici.

La predetta percentuale massima del due per cento è modulata in funzione dell'importo del lavoro, opera, fornitura di beni o servizi posto a base di gara, nel seguente modo:

lavori/opere

1. importo fino a 250.000,00 Euro: il fondo è costituito in ragione del 2,00% dell'importo posto a base di gara;
2. importo oltre i 250.000,00 Euro: il fondo è costituito dalla somma tra l'importo di cui al precedente punto 1 e lo 0,80% della parte eccedente i 250.000,00 Euro;

servizi/forniture

1. importo fino a 70.000,00 Euro: il fondo è costituito in ragione dell'1,20% dell'importo posto a base di gara;

2. importo oltre i 70.000,00 Euro: il fondo è costituito dalla somma tra l'importo di cui al precedente punto 1 e lo 0,40% della parte eccedente i 70.000,00 Euro.

- 7) I criteri su esposti ed il conseguente regolamento interno potranno essere oggetto di rivisitazione in seguito alle recenti modifiche normative ed agli 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 € 82.987,85 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 50%, 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 50%, 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* si procede con il seguente meccanismo di calcolo:
- a) il numero dipendenti dell'ente al 31.12 dell'anno oggetto di valutazione 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 durata 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 in parti uguali tra i dipendenti dell'area stessa. 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.
- 8) Ogni anno le risorse assegnate alla *performance* individuale vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio al 31.12 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 viene conteggiato come unità intera. 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 _____% 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 _____% (almeno 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:
- valutazione della *performance* individuale per l'anno di riferimento;
 - 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;
 - 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 incapiente 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 mese di aprile/maggio dell'anno successivo a quello di competenza 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.
- 17) Per quanto riguarda l'applicazione dei criteri sopra enunciati in materia di premi correlati alla *performance* organizzativa e individuale, gli stessi potranno trovare effettiva attuazione solo a partire dall'anno 2019, previa adozione/adequamento dell'attuale sistema permanente di misurazione e valutazione della *performance* dell'ente, all'interno del quale troveranno adeguata applicazione i criteri direttivi previsti nel presente articolo. Pertanto la valutazione delle prestazioni dei dipendenti riferite alle attività svolte nell'anno 2018, avverrà secondo le norme previste nell'attuale sistema di valutazione della *performance*, considerato che le disposizioni del nuovo regolamento sulla *performance* potranno avere efficacia solo successivamente alla data di loro approvazione.

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 Mauri Alessandra (CGIL) _____

X Buccarello Rossella (UIL) f.to Tiziana Scarpellini _____

Colacello Franco (CSA Regioni-Autonomie Locali) _____

RSU

~~Pizzaballa Gionata (RSU) dimesso il 13.12.2018~~ _____

f.to Bani Maria Ausiliatrice (RSU) _____

f.to Scarpellini Tiziana (RSU) _____

f.to Pronat Maria Teodora (RSU) _____