



CITTA' DI MELENDUGNO
Provincia di Lecce

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MELENDUGNO
TRIENNIO NORMATIVO 2019-2021**

(a seguito del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018)

Indice

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione e decorrenza

Art. 2 Interpretazione autentica del contratto decentrato

TITOLO II – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art.3 Area delle posizioni organizzative: Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato e correlazione tra compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h del CCNL 21/05/2018 e retribuzione di risultato

Art. 4 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione

Art. 5 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo

Art. 6 Criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie

Art. 7 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 8 Progressione economica orizzontale

TITOLO III – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 9 Principi generali

Art.10 Indennità condizioni di lavoro

Art.11 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies

Art.12 Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies

TITOLO IV – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art.13 Indennità di servizio esterno. Art.56 quinquies

Art.14 Indennità di funzione Art.56 – sexies

Art.15 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art.16 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

TITOLO V - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.17 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge

Art.18 Indennità di reperibilità

Art.19 Indennità di turno

Art.20 Trattamento per attività prestata in giorno festivo/riposo compensativo

Art.21 Lavoro straordinario

Art.22 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Art.23 Salario accessorio del personale a tempo determinato

Art.24 Salario accessorio del personale a part-time

Art.25 Telelavoro (lavoro a distanza)

Art.26 Welfare integrativo

Art.27 Banca delle ore

Art.28 Altri istituti

TITOLO VI – FORMAZIONE E SICUREZZA

Art.29 Formazione e aggiornamento

Art.30 Sicurezza nei luoghi di lavoro

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

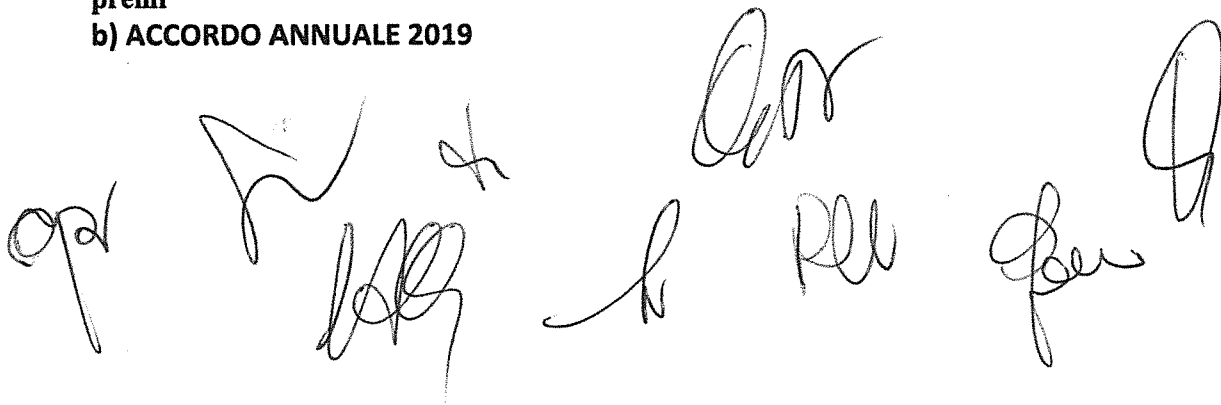
Art.31 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione

Art.32 Disposizioni finali

ALLEGATI

a) TAB A – Ripartizione delle risorse collegate alla performance e modalità di attribuzione dei premi

b) ACCORDO ANNUALE 2019



QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e specificatamente:

- - D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art.40
- - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e Metodologia di misurazione e valutazione della performance, approvati con deliberazione di Giunta Comunale n. 233 in data 30/12/2011;
- - CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNL Regioni e Autonomie Locali.

Premesso che:

- *con deliberazione di Giunta Comunale n. 187 del 20/11/2018 sono state impartite direttive alla Delegazione di parte datoriale in ordine alla contrattazione integrativa decentrata relativa al triennio 2019-2021 per la parte normativa e all'anno 2019 per la parte economica;*
- *in base a tali direttive e a seguito degli incontri di contrattazione si è giunti al seguente accordo che riguarda sia la parte normativa per il triennio 2019-2021, sia la parte economica per l'anno 2019 in data 29/04/2019;*

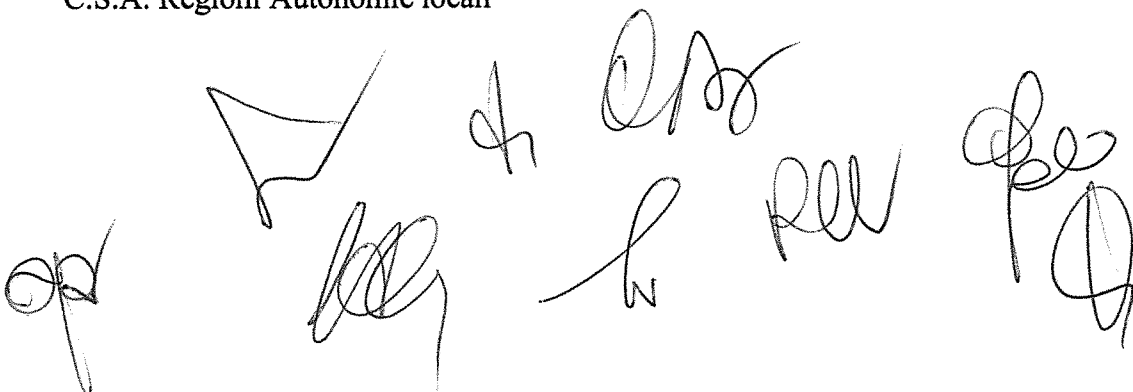
Costituzione della Delegazione Trattante

La Delegazione trattante, costituita ai sensi del vigente Ccnl, è così composta:

- per la parte datoriale:
Dott. Antonio ANTONICA - PRESIDENTE
Dr. Salvatore GABRIELI - COMPONENTE
Dr.ssa Rossana Chirivi - COMPONENTE

- per la parte sindacale:
1) i componenti della Rappresentanza sindacale
GALLO Stefania
MARRA Claudio
IANNONE Giuseppe
DE GIORGI Antonia

2) Da un rappresentante di ogni organizzazione sindacale territoriale di categoria firmataria del ccnl:
FP C.G.I.L.
C.I.S.L. FP
U.I.L- FPL
C.S.A. Regioni Autonomie locali



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso ha validità per il triennio 01/01/2019 – 31/12/2021.
3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
4. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
5. Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo. Di norma entro il 31 marzo di ogni anno l'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale per la stipula dell'accordo annuale sull'utilizzazione delle risorse.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 2 Interpretazione autentica

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

TITOLO II – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art.3 Area delle posizioni organizzative: Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato e correlazione tra compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h del CCNL 21/05/2018 e retribuzione di risultato (art. 7, c. 4, lett. V, j CCNL 21/05/2018)

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
2. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente.

3. L'ammontare del compenso destinato alla retribuzione di risultato di ciascun incaricato è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in sede di graduazione della posizione organizzativa, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.

4. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi. La metodologia definisce altresì la misura della

retribuzione di risultato correlata alla valutazione, secondo i seguenti criteri generali:

a) Erogazione della retribuzione di risultato in rapporto percentuale al livello di valutazione ottenuto sulla base del sistema di valutazione adottato dall'Ente;

b) nessuna erogazione della retribuzione di risultato in caso di punteggi inferiori o pari a 60/100;

c) il mancato riconoscimento di tutto o parte dell'importo destinato alla retribuzione di risultato costituiscono economie di bilancio.

5. In caso di conferimento ad una posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico *ad interim*, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico e sentito il Nucleo di Valutazione. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente.

6. I compensi accessori che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL, si aggiungono alla retribuzione di risultato, la quale viene ridotta secondo lo schema sotto riportato, a seconda degli scaglioni di compenso, degli ulteriori importi percepiti a titolo di compenso accessorio:

<i>Compensi accessori da Incentivi</i>		<i>Retribuzione di risultato</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>3.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 3.001,00</i>	<i>5.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da 5.001,00</i>	<i>8.000,00</i>	<i>40%</i>
<i>Da 8.001,00</i>	<i>11.000,00</i>	<i>80%</i>
<i>Oltre</i>	<i>11.001,00</i>	<i>90%</i>

Art.4 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. In sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art.67 comma 4 del CCNL 21/05/2018, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della **componente variabile** di cui al comma 5, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997.

Art.5 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
 - b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
 - c) indennità di condizioni di lavoro;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità;
 - f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all' art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21/05/2018, ivi compresi i compensi Istat;
 - h) compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
 - j) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);
2. Qualora nel Fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate per il 30% alla performance individuale.
3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

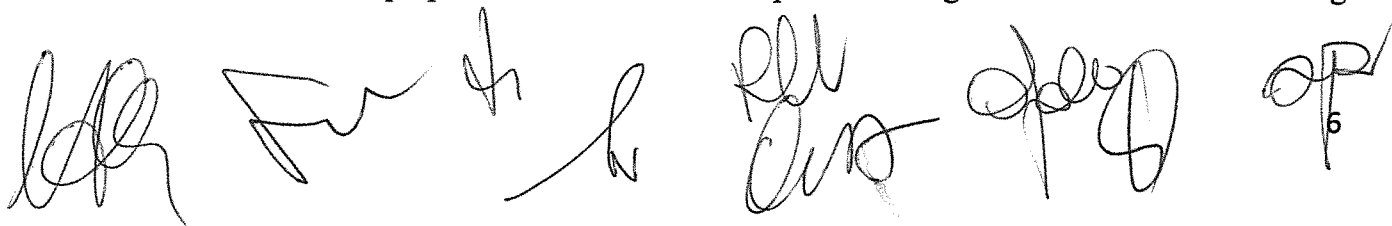
Art. 6 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a), CCNL)

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5 secondo i seguenti criteri:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) attribuzione selettiva e differenziata delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale in relazione al raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Amministrazione, secondo quanto previsto dalla metodologia di valutazione;
- f) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art.7 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, c. 4, lett.b)

1. Le risorse finanziarie destinate ai premi correlati alla performance vengono annualmente ripartite tra i servizi in maniera proporzionale al numero di dipendenti di ogni servizio tenendo conto degli



specifici indicatori di categoria, come da Tab. A punto 1) allegata al presente contratto. In caso di part time gli indicatori di categoria vengono adeguati proporzionalmente alla percentuale di part time.

2. Il budget di servizio viene quindi suddiviso tra “**Premi correlati alla performance organizzativa**” e “**Premi correlati alla performance individuale**”, nel modo seguente (Tab A punto 2)) :

- il 40% sarà destinato a premiare la **performance organizzativa**

- il restante 60% premierà la **performance individuale**;

3. Il 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente verrà assegnato quale maggiorazione del premio relativo alla performance individuale ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, nella misura del 10% arrotondato per difetto all'unità inferiore del personale valutato e comunque almeno uno per ogni settore.

4. L'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e a quella individuale avverrà secondo i seguenti criteri:

a) Premi correlati alla performance organizzativa

L'attribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa terrà conto del Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Responsabile del Servizio in sede di Piano annuale della Performance, della valutazione individuale relativamente alla performance organizzativa, dell'indicatore di categoria e della presenza in servizio.

La quota di premio correlato alla performance organizzativa per singolo dipendente verrà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione; essa verrà calcolata applicando la formula di cui alla tab A, punto 3).

b) Premi correlati alla performance individuale e maggiorazione del premio

In via preliminare, ai fini dell'accantonamento delle risorse destinate alla **maggiorazione** del premio di cui all'art. 69, c.2, del CCNL 21/05/2018, il budget di Servizio destinato ai premi di cui alla presente lettera è suddiviso per il numero dei dipendente appartenenti al servizio medesimo per individuare la media del valore del premio. Il 30% del quoziente così ottenuto costituisce il valore della maggiorazione del premio correlato alla performance individuale dei dipendenti che avranno ottenuto la migliore valutazione relativa alla performance individuale (Tab A punto 4)). A parità di punteggio si terrà conto della media delle valutazioni del triennio precedente.

Il budget di servizio, depurato del valore della maggiorazione come sopra determinato, verrà distribuito tra i dipendenti del Servizio medesimo a titolo di **premi correlati alla performance individuale** tenendo conto della valutazione individuale relativamente alla performance individuale, dell'indicatore di categoria e della presenza in servizio; il premio di ciascun dipendente verrà calcolato applicando la formula di cui alla tab. A punto 5) .

5. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

a. congedo ordinario;

b. permessi sostitutivi delle festività sopresse;

c. assenze dovute a infortunio sul lavoro o a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;

d. assenze dovute a congedo di maternità o paternità, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo. permessi di cui alla legge 104/1992, art. 336;

f. assenze relative a patologie gravi che richiedono terapie salvavita, tenuto conto dell'effettivo apporto partecipativo del dipendente;

g. riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie;

h. congedi per le donne vittime di violenze;

i. permessi sindacali retribuiti;

j. i giorni non lavorativi (sabato e/o domenica, festività infrasettimanali) purché non compresi

in più ampi periodi di assenza (malattia, congedo parentale, ecc.).

Nel caso di permessi fruibili a ore, ai fini del computo delle assenze, si terrà conto delle stesse per multipli di 6.

6. Al personale assunto o cessato nel corso dell'anno spettano le quote dei suddetti premi rapportate in 365/esimi al periodo lavorativo prestato. In ogni caso avrà diritto alla valutazione e alla relativa retribuzione solo il dipendente con un'attività lavorativa non inferiore a mesi **quattro**.

7. Si conviene, altresì, che il premio correlato alla performance individuale ai dipendenti subisce riduzioni in caso di riconoscimento di compensi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art.113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, ecc.), secondo la tabella di seguito riportata:

<i>Compensi accessori da Incentivi e specifiche disposizioni di legge</i>		<i>Premi correlati alla performance individuale</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>2.500,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 2.501,00</i>	<i>3.500,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da 3.501,00</i>	<i>6.500,00</i>	<i>40%</i>
<i>Da 6.501,00</i>	<i>10.500,00</i>	<i>80%</i>
<i>Oltre</i>	<i>10.501,00</i>	<i>90%</i>

8. Nelle ipotesi in cui dovessero risultare delle riduzioni dei premi correlate alla performance per i casi di cui al predetto comma 7, detti importi confluiranno negli importi da destinare ai premi per la performance individuale da ridistribuire a tutto il personale in base alle regole previste dal presente CCDI.

Art.8 Progressione economica orizzontale (art. 7, comma 4 lett. c)

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

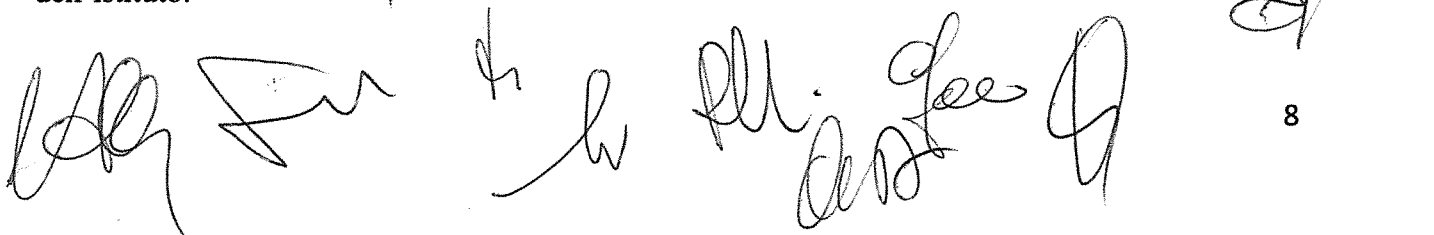
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dei commi 6 e 7 del presente articolo.

3. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo possono destinare una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.

4. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

6. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.



Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.

Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

L'accesso alla graduatoria avviene qualora il punteggio medio acquisito risulti superiore al 50% del massimo dei punteggi attribuibili. Nel caso in cui il punteggio medio risulti inferiore al 50% ma quello riferito all'ultimo anno precedente l'attivazione dell'istituto sia superiore al 50%, il dipendente viene ammesso alla graduatoria.

7. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene come segue:
a) tre anni (per le Categorie A, B, C e D), maturata al 31 dicembre dell'anno precedente, nella posizione economica precedentemente acquisita;

b) in sede di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è annualmente ripartita la percentuale degli aventi diritto distinti per Categoria di appartenenza, distinguendo le posizioni giuridiche, e il personale titolare delle posizioni organizzative;

8. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

9. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal 1 gennaio nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico.

TITOLO III – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA' (art.7,c.4, lett.d ccnl)

Art.9 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo, fatte salve le specifiche disposizioni per alcuni istituti, e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili professionali di appartenenza.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

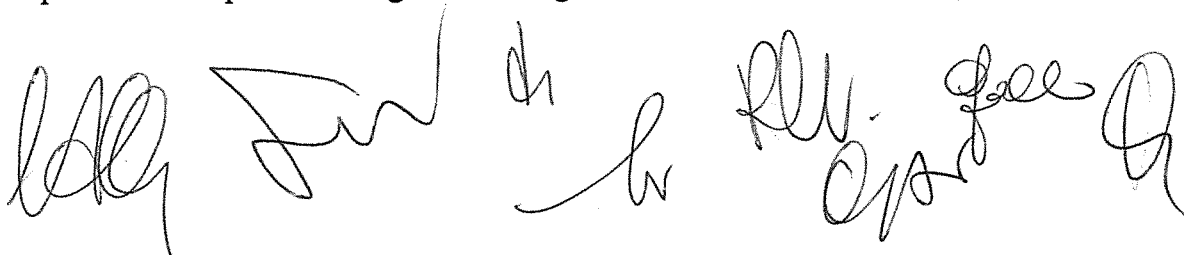
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore.

9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.



Art.10 Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

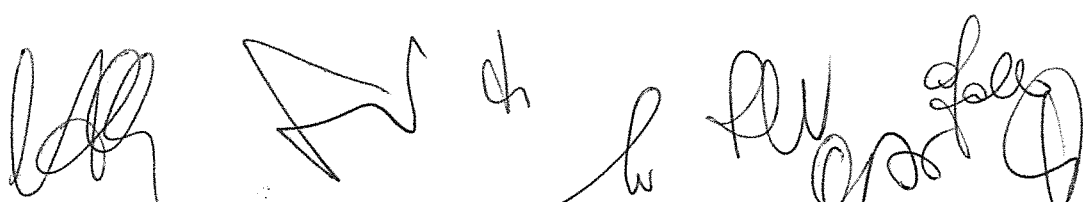
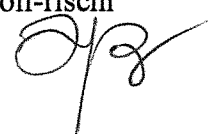
3. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 9, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.



Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

4. Si individuano i fattori implicantici **maneggio valori** come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e simili) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente sulla base:

- dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

5. L'indennità di cui al presente articolo è pari ad € 1,50/giorno per ogni dipendente destinatario formalmente individuato. Laddove in sede di distribuzione annuale delle risorse decentrate destinate all'indennità in oggetto non si possa finanziare la stessa per tutti i potenziali beneficiari l'importo giornaliero potrà essere ridotto ad € 1,00, in sede di definizione dell'accordo annuale.

6. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dall'01.01.2019.

Art.11 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies

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

2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato.

Possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).

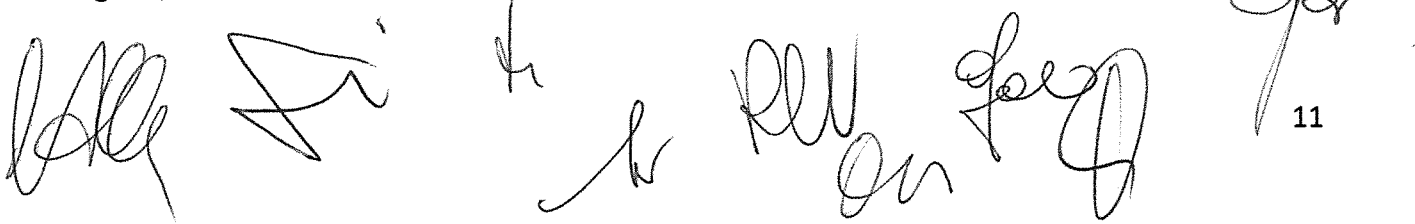
4. Le fattispecie alle quali i Responsabili dei Servizi dovranno fare riferimento sono le seguenti:

a) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto;

b) conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/risponsabilità;

c) conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/risponsabilità;

d) conduzione e coordinamento dell'attività operativa di altri dipendenti di pari o inferiore categoria;



e) funzioni di sostituto o vicario del Responsabile del Servizio – Titolare di P.O.

5. L'importo dell'indennità è così determinato:

CATEGORIA	IMPORTO ANNUALE
D	€ 1.800,00
C	€ 1.500,00
B	€ 600,00

6. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata ed erogata in ragione mensile.

7. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dall'01.01.2019.

Art.12 Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies

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

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

3. Per le funzioni di cui alle lettere a) b) c) d) del comma 1 compete una indennità, la cui misura mensile è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

4. Le indennità di cui alle lettere a), b), c) e d) al presente articolo non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 11 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

5. Si stabilisce che l'indennità di cui al presente articolo venga erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio, intendendo per mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi.

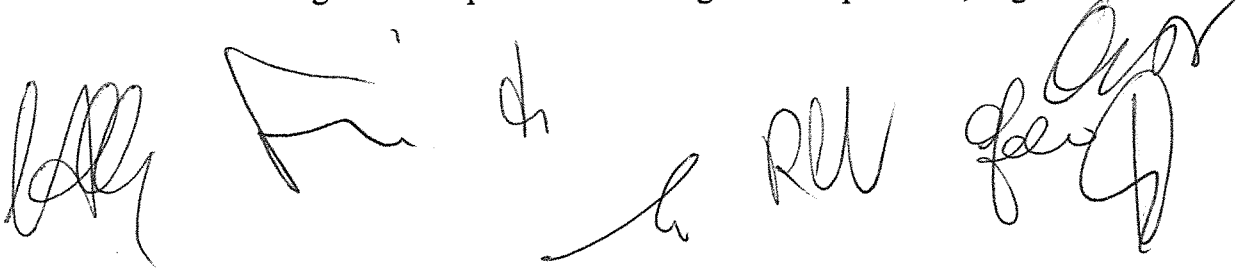
6. Per tutte le tipologie delle indennità di cui alle lettere a) b) c) d) si conviene di determinare in €350/annui lordi il valore dell'indennità.

7. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dall'01.01.2019.

TITOLO IV – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art.13 Indennità di servizio esterno. (Art.56 quinquies)

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 1,50/giorno.



2. L'indennità in questione va riconosciuta solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente, e quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, svolge effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria (non, dunque, in straordinario) in servizi esterni di vigilanza in strada, con esclusione di servizi non di vigilanza esterna; la "continuità" nello svolgimento di servizi esterni di vigilanza in strada deve intendersi come un'attività che costituisce la normale mansione del dipendente, con presenza solo saltuaria e/o occasionale presso il Comando;
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal prospetto ordine di servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal Responsabile di Servizio/Comandante;
5. L'indennità di cui al presente articolo:
- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21/05/2018;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018;
 - e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.
6. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dall'01.01.2019.

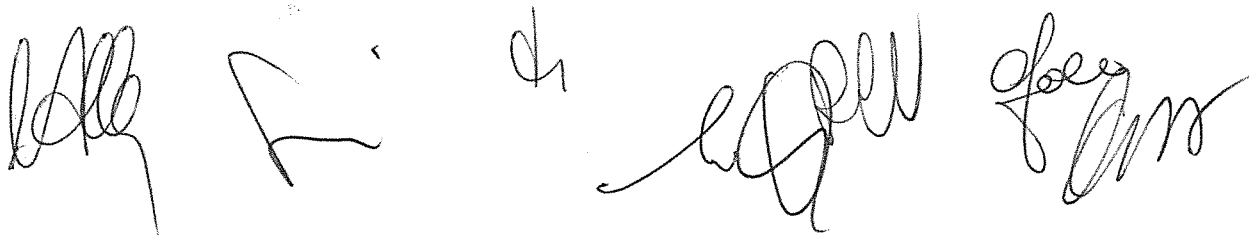
Art. 14 Indennità di funzione. (Art.56 – sexies)

1. Il personale inquadrato nelle categorie C e D, non incaricato di posizione organizzativa, può beneficiare di una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, sono così determinati:
- | | |
|--|---------------|
| a) Comandante del servizio/corpo di polizia Locale
qualora non incaricato di Posizione Organizzativa | € 3.000/annui |
| b-1) Vice comandante del servizio/corpo di polizia locale
qualora non incaricato di Posizione Organizzativa cat D | € 1.800/annui |
| b-2) Vice comandante del servizio/corpo di polizia locale
qualora non incaricato di Posizione Organizzativa cat C | € 1.500/annui |
3. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dall'01.01.2019.
4. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata per 12 mensilità ed è erogata in ragione mensile.

Art.15 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

9/2



3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

5. Spetta al Comandante/Responsabile del servizio definire il riparto delle ore di effettivo servizio aggiuntivo tra i dipendenti interessati, sulla base dei criteri di disponibilità, non discriminazione e di rotazione.

6. Le parti convengono di approvare un regolamento che disciplini la materia sulla base dello schema previsto dal quaderno ANCI del 17/01/2019.

Art.16 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

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

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

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

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

TITOLO V – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.17 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge

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

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

a) Art.67 comma 3 lett a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce a:

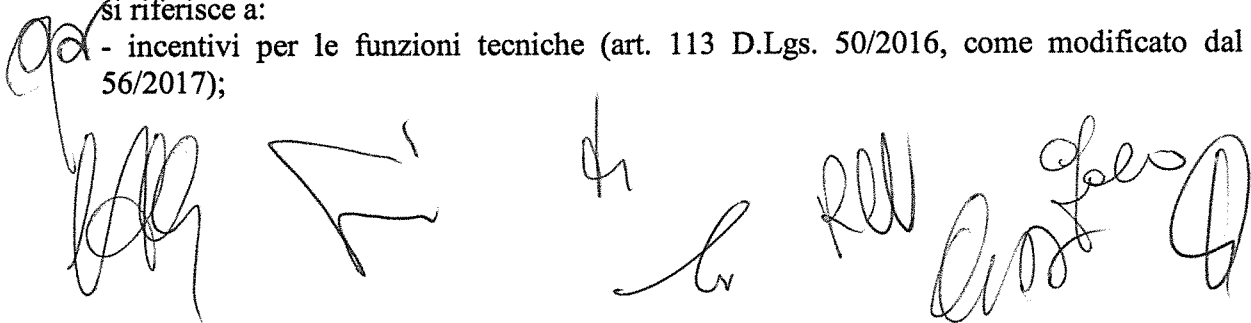
- proventi da sponsorizzazioni;

- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

b) art.67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:

- incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);



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

3. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio correlato alla performance è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti per come specificatamente previsto al precedente art. 7.

4. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti per come specificatamente previsto al precedente art. 3.

Art.18 Indennità di reperibilità

1. L'istituto della reperibilità consiste nel porre a disposizione di un servizio dell'Ente un determinato contingente di personale, in modo da garantire la possibilità di intervento nel posto di lavoro assegnato, nell'arco di trenta minuti, su chiamata telefonica.

2. Il Responsabile del servizio interessato stabilisce i turni di reperibilità, su base mensile, con l'indicazione dei dipendenti tenuti ad effettuarla e individua il modulo del turno da garantire.

3. Ai fini della corresponsione della indennità di reperibilità di cui all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, vengono individuati i seguenti servizi di pronto intervento:

- Polizia locale;
- servizio di manutenzione patrimonio
- servizi demografici (Ufficio anagrafe e stato civile)

4. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.

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

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

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

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

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

10. Il servizio è gestito dal Responsabile del Servizio, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.

11. Si conviene, in ragione del numero dei dipendenti e della tipologia dei servizi di pronto intervento individuati che i Responsabili dei Servizi possano chiedere altri due turni di reperibilità per dipendente al mese dando priorità ai volontari; in tal caso detti ulteriori turni saranno remunerati elevando il compenso ad € 11,00 per dodici ore al giorno.

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

Art.19 Indennità di turno

1. Per lavoro in turni si intende quella particolare organizzazione del lavoro che preveda l'alternanza dei lavoratori con effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. L'indennità di turnazione può essere erogata in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero continuativo di almeno 10 ore.

3. I turni si distinguono in antimeridiani, pomeridiani e notturni e spetta al Responsabile del servizio predisporre gli stessi.

4. Il periodo di riferimento per programmare e calcolare la ciclicità dei turni è il mese.

5. Sulla base della richiesta dell'Amministrazione si conviene di individuare nella **Polizia Locale** l'unico servizio con personale in turnazione.

6. Il Comandante/Responsabile del Servizio di P.L. individua, con atto formale da trasmettere all'ufficio personale, i dipendenti appartenenti al proprio servizio che, in base ai predetti criteri ed all'organizzazione del lavoro, hanno diritto a detta indennità, da corrispondere mensilmente nel mese successivo a quello della prestazione lavorativa in turni.

Art. 20 Trattamento economico per lavoro festivo, notturno, festivo notturno

1. Il trattamento economico del personale che, per particolari esigenze di servizio, è chiamato a svolgere la propria attività nel giorno del riposo settimanale ovvero a svolgere lavoro festivo, notturno e festivo notturno è disciplinato dall'art. 24 del CCNL 14/09/2000. Allo stesso personale compete la maggiorazione oraria ivi prevista.

2. I Responsabili dei servizi individuano, con atto formale da trasmettere all'ufficio personale, i dipendenti appartenenti al proprio servizio che, in base all'organizzazione del lavoro ed alle prestazioni rese in orario festivo e/o notturno, hanno diritto al trattamento economico di cui al punto 1, da corrispondere su base mensile nel mese successivo a quello della prestazione lavorativa.

Art.21 Lavoro straordinario (art. 7, c.4 lett s)

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

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile del Servizio, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga, dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999, eccetto per quanto previsto all'art. 15 del presente contratto.



3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del Ccnl 1.04.1999.
4. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.
5. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario.
6. Si conviene di non superare il limite massimo individuale previsto dalla suddetta norma contrattuale.

Art.22 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Le parti, prendono atto che, come previsto dall'art.55 comma 8 del Ccnl 21/05/2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo di un ulteriore 10% massimo. Ciò premesso, le parti concordano di individuare come gravi situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione utilizzando l'ulteriore contingente di cui al summenzionato articolo, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art.23 Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore ad un anno concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art.24 Salario accessorio del personale a part-time

Il personale assunto, con contratto a part-time orizzontale o verticale, in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art.25 Telelavoro (lavoro a distanza)

Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del C.C.N.L. 14.09.2000, si stabilisce venga adottato specifico regolamento disciplinante la materia.

Art.26 Welfare integrativo (art. 7 c. 4 lett . h)

1. Non essendovi disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle disposizioni vigenti all'entrata in vigore del CCNL, per finalità assistenziali e sociali a favore dei dipendenti, le parti concordano di rinviare i relativi criteri di concessione ad altra sessione negoziale.

Art. 27 – Limite individuale annuo banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL e art. 38 bis CCNL del 14.09.2000)

1. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è stabilito in 36.



2. Per la complessiva disciplina dell'istituto si rinvia all'art. 38 bis del CCNL del 14.09.2000, precisando che le ore accantonate possono essere richieste solo come permessi compensativi da fruire entro l'anno successivo alla maturazione.

Art.28 Altri istituti

Le parti concordano che, per gli istituti materia di contrattazione non puntualmente disciplinati dal presente contratto, su semplice richiesta di ciascuna parte si riattiverà entro 10 giorni dalla richiesta la contrattazione per giungere a specifici regolamenti o accordi in merito.

TITOLO VI – FORMAZIONE E SICUREZZA

Art. 29 Formazione e aggiornamento

1. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.
2. Le parti prendono atto che la formazione professionale del personale è stata demandata all'Unione dei Comuni Terre di Acaya e Roca di cui il Comune di Melendugno è parte.

Art.30 Sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
4. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.16 del Dlgs 81 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art. 19, la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità previste dall'art. 12 del presente CCDI, laddove lo stesso non sia titolare di posizione organizzativa.
5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 31 Procedure per l' 'autorizzazione alla sottoscrizione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo acquista efficacia quando:
 - sia firmato per la parte sindacale dalla RSU;
 - sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del Ccnl;
 - sia firmato dalla delegazione di parte datoriale, previo controllo sulla compatibilità dei costi;



2. Il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sarà effettuato dall'organo di revisione. A tal fine, l'ipotesi del CCDI definito dalla delegazione trattante è inviata entro cinque giorni a tale organismo corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria. In caso di rilievi da parte del revisore, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della d.t. di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del contratto.
3. Analoga procedura sarà seguita per eventuali modifiche, integrazioni ed interpretazioni autentiche.
4. Qualora le eventuali modifiche, integrazioni ed interpretazioni non hanno carattere economico, si prescinde dal controllo sulle compatibilità dei costi.

Art.32 Disposizioni finali

1. Le parti convengono che tutti gli eventuali risparmi derivanti dalla mancata erogazione di indennità o dei vari istituti previsti nel presente Contratto da assegnare al personale dipendente verranno utilizzati per incrementare il fondo delle risorse destinate ai premi per la performance individuale.
2. Ai fini delle verifiche dell'attuazione del contratto (art. 8, comma 7, CCNL) ciascuna delegazione trattante potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.
3. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

Melendugno li 29/04/2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

Antonio Lombardi
Rossana Chizzelli
Silvestro Fohli

LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU *Roberto Bellini* *Luigi Ferraro*

Rappresentanti Sindacali Territoriali

CGIL FP *[Signature]*

UIL FPL

CISL FP *[Signature]*

CSA Regioni Aut.Loc.

[Signature]

RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA PERFORMANCE TRA I SETTORI-SERVIZI

Punto 1) - Indicatori individuali di categoria:

Categoria	A	indicatore	1
Categoria	B	indicatore	1,10
Categoria	C	indicatore	1,20
Categoria	D	indicatore	1,30

Calcolo del fondo Performance per Settore-Servizio:

$$FPS = \frac{FPE \times SIIS}{SIIE}$$

Indici:

Fondo Performance dell'Ente	FPE
Sommatoria indicatori individuali del personale dell'Ente	SIIE
Sommatoria indicatori individuali Settore-Servizio	SIIS
Fondo Performance Settore-Servizio	FPS

RIPARTIZIONE DEL FONDO PERFORMANCE DI SETTORE-SERVIZIO TRA PREMI PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E PREMI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE e RIPARTIZIONE DEGLI STESSI AL PERSONALE DEL SETTORE-SERVIZIO

Punto 2

Fondo Performance Settore x 40% = budget premi per la performance organizzativa di Settore-Servizio

Fondo Performance Settore x 60% = budget premi per la performance individuale di Settore-Servizio

Punto 3) Premio performance organizzativa -

Per il calcolo di detto premio si tiene conto dei seguenti parametri:

- a) Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Posizione organizzativa in sede di Piano annuale della Performance, espresso in percentuale;
- b) scheda di valutazione individuale dell'area della performance organizzativa dell'anno di riferimento
- c) Presenza in servizio calcolata come previsto all'art. 7, comma 5) e 6).

Pertanto il premio soggettivo correlato alla performance organizzativa sarà dato dalla seguente formula:

$$PSPO = \frac{BPOS \times GRO \times IIC}{SIIC}$$

Dove:

PSPO =	Premio soggettivo Performance organizzativa
BPOS =	Budget per la Performance Organizzativa di Settore-Servizio
GRO =	Grado di raggiungimento degli obiettivi espresso in percentuale
IIC =	Indicatore individuale corretto (indicatore individuale di categoria x Punteggio della scheda di valutazione individuale area performance organizzativa dell'anno di riferimento x giorni di presenza in servizio, diviso 36.500)
SIIC =	Sommatoria degli indicatori individuali corretti di Settore-Servizio

Punto 4) Individuazione del valore della maggiorazione del Premio per la performance individuale

Per l'individuazione di tale valore verrà effettuata la seguente operazione:

Budget premi per la performance individuale di Settore-Servizio/numero dei dipendenti del Servizio teoricamente valutati positivamente = Media del valore del premio per la performance individuale X 30% = valore della maggiorazione del Premio Performance individuale

Punto 5) Premio performance Individuale

Per il calcolo di detto premio si tiene conto dei seguenti parametri:

- a) scheda di valutazione individuale dell'area della performance individuale dell'anno di riferimento
- b) Presenza in servizio calcolata come previsto all'art. 7, comma 5) e 6)

Pertanto il premio soggettivo correlato alla performance individuale sarà dato dalla seguente formula:

$$PSPI = \frac{BPIS \times IIC}{SIIC}$$

Dove:

- PSPI = Premio soggettivo Performance individuale
- BPIS = Budget per la Performance Individuale di Settore-Servizio al netto del valore di cui al suddetto punto 4)
- IIC = Indicatore individuale corretto (indicatore individuale di categoria x Punteggio della scheda di valutazione individuale area performance individuale dell'anno di riferimento x giorni di presenza in servizio, diviso 36.500)

- SIIC = Sommatoria degli indicatori individuali corretti di Settore-Servizio

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MELENDUGNO
TRIENNIO NORMATIVO 2019-2021**

ACCORDO ECONOMICO ANNUALE 2019

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are five distinct signatures scattered across the lower half of the page. One signature is at the top right, another is to its left, and three are clustered at the bottom. The signatures are stylized and cursive.

Indice

Art. 1 Decorrenza e durata

Art. 2 Lavoro Straordinario

Art. 3 Risorse Decentrate

Art. 4 Indennità condizioni di lavoro(art.10 CCDI 2019-2021)

Art. 5 Indennità per specifiche Responsabilità art. 70 quinquies, c. 1 (art. 11 CCDI 2019-2021)

Art. 6 Indennità per specifiche Responsabilità art. 70 quinquies, c. 2 (art. 12 CCDI 2019-2021)

Art. 7 Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 13 CCDI 2019-2021)

Art. 8 Indennità di Funzione per il personale della Polizia Locale (art. 14 CCDI 2019-2021)

Art. 9 Indennità di reperibilità (art.18 CCDI 2019-2021)

Art. 10 Indennità di Turno (art.19 CCDI 2019-2021)

Art. 11 Maggiorazione per lavoro festivo, notturno, festivo notturno (Art.20 CCDI 2019-2021)

Art. 12 Premi correlati alla Performance (art.7 CCDI 2019-2021)

Art.13 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge(art.17 CCDI 2019-2021)

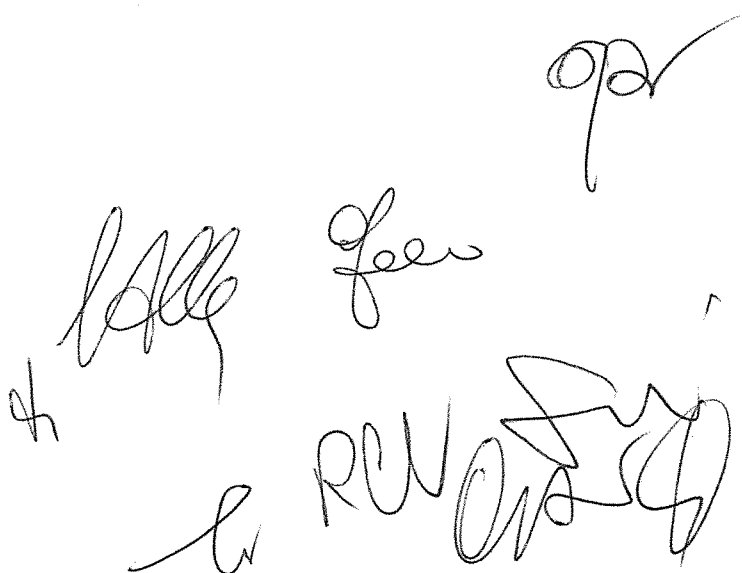
Art.14 Progressione Economica Orizzontale (Art.8 CCDI 2019-2021)

Art.15 Disposizioni finali

Allegati:

Allegato 1 – Dimostrazione del Fondo

Allegato 2 - Sintesi Utilizzo delle risorse



Art. 1 Decorrenza e durata

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2019 – 31 dicembre 2019.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione espressamente indicata dallo stesso contratto; in via transitoria, limitatamente al periodo dal 1° gennaio 2019 e sino alla sottoscrizione del CCDI per il triennio normativo 2019-2021, vengono confermati gli effetti economici qui concordati anche con valore retroattivo nei limiti e criteri pattuiti.
3. Le presenti disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Accordo annuale.

Art. 2 Lavoro Straordinario

1. Nell'anno 2019 per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario potrà essere utilizzata al massimo la somma di €. 11.258,00, oltre quello previsto per garantire le eventuali consultazioni elettorali.
2. L'Amministrazione, di norma, entro il mese di gennaio di ogni anno suddivide ed attribuisce il fondo di cui al precedente comma ad ogni settore. In assenza di tale ripartizione ogni settore può autorizzare lavoro straordinario nei limiti di spesa effettuata nell'anno precedente.
3. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario verranno utilizzati per impinguare il fondo delle risorse accessorie parte variabile (premi correlati alla performance).

Art. 3 Risorse Decentrate

1. Le risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2019, di cui al dettaglio dell'Allegato 1 al presente contratto, già al netto delle decurtazioni per garantire il pagamento della parte fissa e continuativa della retribuzione del personale gravante sul fondo (progressioni economiche storiche e indennità di comparto), ammontano ad €. 111.029,73.
2. L'ammontare effettivo delle erogazioni previste sarà legato all'effettiva presenza in servizio del personale interessato.

Art. 4 Indennità condizioni di lavoro (art.10 CCDI 2019-2021)

1. Detta indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori per il personale delle categorie A, B, C, D per come definite all'art. 10 del CCDI 2019-2021.
2. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni ed è pari ad € 1,50/giorno.
3. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio nell'arco del mese.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avverrà mensilmente nel mese successivo a quello in cui l'attività è prestata sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
5. Si concorda di individuare quali beneficiari dell'indennità di cui al presente articolo il personale appartenente ai seguenti profili professionali:

Profilo professionale	Categoria	Condizioni di lavoro	N°presunto addetti
Istruttori/Collab/executori/add.serv.vari	C/B/A	Disagio per particolari tipi di utenza	13
Operai/autisti/messo	B	Esposiz. rischio	5
Economo	C	Maneggio valori	1

6. Si conviene di destinare alla remunerazione di detto istituto la somma massima di € 5.900,00

Art. 5 Indennità per specifiche Responsabilità art. 70 quinquies, c. 1 (art. 11 CCDI 2019-2021)

1. Al personale collocato o incaricato in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità, non incaricato di posizione organizzativa, è riconosciuta l'indennità di cui al presente articolo.

2. Il personale appartenente alle categorie B, C e D beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo viene individuato sulla base dei criteri di cui al comma 4 dell'art. 11 del CCDI 2019-2021.

3. Ai fini del finanziamento di detta indennità si terrà conto del seguente prospetto per la quantificazione dell'importo presunto:

Fattispecie	Categoria	Valore unitario dell'indennità	N°presunto addetti	Totale
Art. 11 c. 4 lett . a)	D	€ 1.800	1	€ 1.800
	C	€ 1.500	1	€ 1.500
	B			
Art. 11 c. 4 lett . b)	D	€ 1.500	2	€ 3.000
	C			
	B			
Art. 11 c. 4 lett . c)	D	€ 1.500	2	€ 3.000
	C			
	B			
Art. 11 c. 4 lett . d)	D	€ 600	2	€ 1.200
	C			
	B			
Art. 11 c. 4 lett . e)	D	€ 1.800	2	€ 3.600
	C			
	B			

4. La presente indennità annua è frazionata per 12 mensilità ed è erogata in ragione mensile.

5. Si conviene di destinare alla remunerazione di detto istituto la somma massima di € 14.100

Art. 6 Indennità per specifiche Responsabilità art. 70 quinquies, c. 2 (art. 12 CCDI 2019-2021)

1. Al personale collocato o incaricato in posizioni di lavoro che comportano particolari responsabilità professionali, formalmente incaricato da parte del competente Responsabile del servizio, è riconosciuta l'indennità di cui al presente articolo pari ad € 350,00 annui;

2. Si concorda di individuare quali beneficiari dell'indennità di cui al presente articolo il personale cui è stata attribuita con atto formale una delle seguenti qualifiche:

Qualifica	Categoria	N°presunto addetti
Ufficiale Stato Civile/Elettorale	B	€ 350,00
Responsabile tributi		
Archivisti informatici	B	€ 350,00
Addetti all'URP		

3. La presente indennità non è cumulabile con l'indennità di cui al precedente art. 5. Nel caso ricorrano entrambi le fattispecie, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

4. La presente indennità annua è frazionata per 12 mensilità ed è erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio, intendendo per mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi.

5. Si conviene di destinare alla remunerazione di detto istituto la somma massima di € 700.

Art. 7 Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 13 CCDI 2019-2021)

1. Detta indennità è destinata a compensare la prestazione lavorativa in via ordinaria e continuativa del personale della Polizia Locale in servizi esterni di vigilanza in strada.
2. Il valore di tale indennità è pari ad € 1,50/giorno ed è erogata mensilmente sulla base dei dati comunicati dal Responsabile del Servizio/Comandante, il quale attesterà lo svolgimento in via ordinaria e continuativa di cui al comma 2 dell'art. 13 del CCDI 2019-2021 da parte del dipendente beneficiario.
3. Ai fini del finanziamento di detta indennità si terrà conto del seguente prospetto per la quantificazione dell'importo presunto:

Profilo Professionale	Categoria	N°presunto addetti
Agente Polizia Locale	C	4

4. Si conviene di destinare alla remunerazione di detto istituto la somma massima di € 1.650

Art. 8 Indennità di Funzione per il personale della Polizia Locale (art. 14 CCDI 2019-2021)

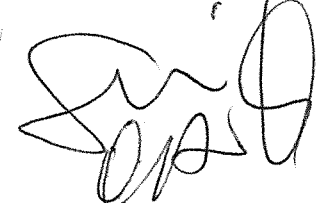
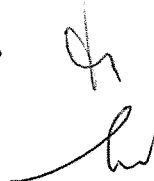
1. Detta indennità è destinata a compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito del personale inquadrato nelle categorie C e D, non incaricato di posizione organizzativa.
2. Il personale beneficiario dell'indennità di cui al presente articolo viene individuato sulla base dei criteri di cui al comma 2 dell'art. 14 del CCDI 2019-2021.
3. Ai fini del finanziamento di detta indennità si terrà conto del seguente prospetto per la quantificazione dell'importo presunto:

Fattispecie	Categoria	Valore unitario dell'indennità	N°presunto addetti	Totale
Art. 14 c. 4 lett. a)- Comandante non incaricato di posizione organizzativa	D	€ 3.000,00		
Art. 14 c. 4 lett. b1)- ViceComandante non incaricato di posizione organizzativa		€ 1.800,00		
Art. 14 c. 4 lett. b2)- ViceComandante non incaricato di posizione organizzativa	C	€ 1.500,00	1	€ 1.500

4. La presente indennità annua è frazionata per 12 mensilità ed è erogata in ragione mensile.
5. Si conviene di destinare alla remunerazione di detto istituto la somma massima di € 1.500

Art. 9 Indennità di reperibilità (art.18 CCDI 2019-2021)

1. L'istituto della reperibilità consiste nel porre a disposizione di un servizio dell'Ente un determinato contingente di personale, in modo da garantire la possibilità di intervento nel posto di lavoro assegnato, nell'arco di trenta minuti, su chiamata telefonica.
2. Il Responsabile del servizio interessato stabilisce i turni di reperibilità, su base mensile, con l'indicazione dei dipendenti tenuti ad effettuarla e individua il modulo del turno da garantire.
3. Il servizio di pronta reperibilità è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore. Detta somma è raddoppiata ed è quindi pari ad € 20,66 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva. Si conviene, in ragione del numero dei dipendenti e della tipologia dei servizi di pronto intervento individuati che l'amministrazione possa chiedere altri due turni di reperibilità per dipendente al mese dando priorità ai volontari; in tal caso detti ulteriori turni saranno remunerati elevando il compenso ad € 11,00 per dodici ore al giorno.
4. Il servizio di pronta reperibilità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore, in tal caso la relativa indennità è corrisposta in proporzione alla durata oraria con una maggiorazione del 10%.



5. Ai fini del finanziamento di detta indennità si terrà conto del seguente prospetto per la quantificazione dell'importo presunto:

Aree di pronta reperibilità/profili	Cat.	N°presunto addetti	
Istruttori/Coll.Stato civile	C/B	2	
Istruttori Pol.Loc.	C	6	
operai	B	2	

6. Si conviene di destinare alla remunerazione di detto istituto la somma massima di € 5.500

Art. 10 Indennità di Turno (art.19 CCDI 2019-2021)

1. Detta indennità compete al personale del Servizio Polizia Locale, quale unico servizio con personale in turno, così come individuato dall'art. 19 del CCDI 2019-2021.

2. L'erogazione della stessa indennità avverrà mensilmente nel mese successivo a quello della prestazione lavorativa, previa individuazione, con atto formale da trasmettere all'ufficio personale, del personale avente diritto in base ai criteri di cui al richiamato art. 19 del CCDI 2019-2021 e all'organizzazione del lavoro.

3. Ai fini del finanziamento di detta indennità si terrà conto del seguente prospetto per la quantificazione dell'importo presunto:

Profilo Professionale	Cat.	N°presunto addetti
Istruttori Polizia Locale	C	6

4. Si conviene di destinare alla remunerazione di detto istituto la somma massima di € 15.200

Art. 11 Maggiorazione per lavoro festivo, notturno, festivo notturno (Art.20 CCDI 2019-2021)

1. Al personale che, per particolari esigenze di servizio, è chiamato a svolgere lavoro festivo, notturno e festivo notturno compete la corrispondente maggiorazione oraria di cui all'art. 20 del CCDI 2019-2021.

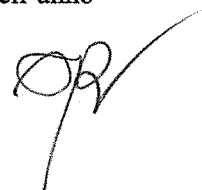
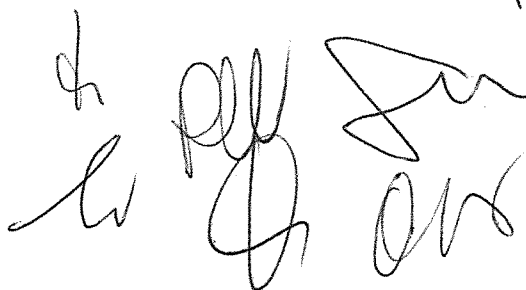
2. L'erogazione di tale trattamento avverrà mensilmente sulla base della comunicazione del singolo Responsabile del servizio circa le prestazioni rese dai dipendenti interessati.

3. Si conviene di destinare alla remunerazione di detto istituto la somma massima di € 100

Art. 12 Premi correlati alla Performance (art.7 CCDI 2019-2021)

1. All'attribuzione dei premi correlati alla performance viene destinata la somma di € 33.379,73. Tale importo sarà suddiviso tra i Servizi in maniera proporzionale al numero delle risorse umane di ciascun servizio. Il budget di servizio sarà ulteriormente suddiviso tra premi correlati alla performance organizzativa e premi collegati alla performance individuale. La distribuzione dei premi correlati alla performance (premi performance organizzativa, premi performance individuale e maggiorazione del premio individuale) tra il personale del singolo servizio avverrà secondo i criteri di cui all'art. 7 del CCDI 2019 – 2021 e secondo le modalità di cui alla Tab. A allegata al CCDI 2019-2021, previa valutazione di ciascun dipendente secondo il sistema di misurazione delle performance contenuto nel Regolamento Organico del personale, approvato con deliberazione G. C. n. 233/2011.

2. L'erogazione dei premi correlati alla performance avverrà, di norma, entro il mese di aprile dell'anno successivo.



Art.13 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge(art.17 CCDI 2019-2021)

1. L'art. 17 del CCDI 2017-2019 indica le fattispecie riconducibili ai compensi previsti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL 21/05/2018 e ne elenca le casistiche che si intendono automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione.

2. In particolare, gli incentivi per funzioni tecniche, previsti dall'art. 113 del D.Lgs 50/2016, fattispecie più ricorrente, vengono quantificati in € 33.000,00 e l'erogazione degli stessi ai dipendenti interessati avverrà sulla base del Regolamento approvato con deliberazione della G.C. n. 60 del 04/04/2017.

3. Si conferma quanto prescritto al comma 3, dell'art. 17 del CCDI 2019-2021, ossia per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui al presente articolo che siano anche beneficiari del *premio correlato alla performance* è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti per come specificatamente previsto all'art. 7 del medesimo CCDI.

Si conferma, altresì, quanto prescritto al comma 4 del medesimo art. 17 ossia per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari *della retribuzione di risultato*, in quanto titolari di P.O., è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti per come specificatamente previsto all'art. 3 del CCDI 2019-2021.

Art.14 Progressione Economica Orizzontale (Art.8 CCDI 2019-2021)

1. La progressione economica orizzontale all'interno delle categoria è disciplinata all'art.8 del CCDI 2019-2021.

2. Annualmente, in sede di CCDI – accordo annuale, è ripartita la percentuale di personale appartenente ad ogni categoria cui attribuire, in modo selettivo, la progressione economica nel limite delle risorse disponibili per tale istituto.

3. Per il 2019 si conviene di non finanziare alcuna Progressione economica orizzontale.

Art.15 Disposizioni finali

1. Si conviene di utilizzare eventuali risparmi che dovessero scaturire dallo scostamento tra il finanziamento previsto per gli istituti di cui agli articoli da 4 a 11 e l'applicazione degli stessi istituti al personale per incrementare le risorse destinate ai premi correlati alla performance.

2. Per quanto non previsto nel presente Accordo annuale si rimanda al CCDI 2019-2021, al CCNL del 21/05/2018 ed ai Contratti Collettivi Nazionali nel tempo vigenti.

Melendugno li 29/04/2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

Roberto Lombardi
Rossana Chiriaci
Silvatore Forte

LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU *Alfredo De Luca*
Antonio De Gennaro

Rappresentanti Sindacali Territoriali

CGIL FP *[Signature]* CISL FP *[Signature]*

UIL FPL *[Signature]* CSA Regioni Aut. Loc. *[Signature]*

FONDO STABILE (risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità)	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003	€ 106.123,88
INCREMENTI CCNL 02-05 (art. 32 c. 1-0,62% ms 2001; c. 2 - 0,50% m.s. 2001; c. 7)	€ 7.632,75
INCREMENTI CCNL 04-05 (art. 4 cc. 1-4-5)	€ 6.155,44
INCREMENTI per riduz. Stabile straord.	€ 460,94
MATURATO ECONOMICO PERS. CESSATO (RIA E ASS.AD PERS.-ART.4c. 2 CCNL 00-01)	€ 29.456,59
RIDETERMINAZ. PER INCREM. STIPENDIALI (dich. Congiunta 14 ccnl 02-05 e 1ccnl 08-09)	€ 2.344,33
ULTERIORI RISORSE PERSONALE EX IAT (Progr.orizz. e ind. comparto a carico Regione Puglia)	€ 2.484,08
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 1)	€ 154.658,01
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2 lett. c)-Ria e assegni ad personam pers. cessato a.p.(n.1unità)	€ 1.035,06
ALTRE DECURTAZIONI (pers. ATA €3.804,34; sal. Acc. Com.€1954,42, maggiore costo ex 5° q.f. transitati in C €514,41, assegno ad personam ins. 1306,64)	- € 7.295,78
RISORSE STABILI COMPLESSIVE	€ 148.397,29
Consolidamento dec. permanente anni 2011-2014 dal 2015 in poi	-€ 8.522,29
Decurtazione permanente art.23 c.2 dlgs n. 75/2017(rid. Proporz. Pers parte stabile(4.667,42) + variabile(429,90) 2016(art.1,c.236l. 208/2015- cessaz: n. 2 unità - 3,37%)	- € 5.097,32
Decurtazione permanente art.23 c.2 dlgs n. 75/2017(Riduzione per rispetto limite fondo 2015 (differenza limite fondo 2015/2016- cessaz. n. 2 unità - 3,37%)	- € 813,75
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE FONDO 2016	€ 133.963,93
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 7 (decurtaz. per rispetto limite fondo 2016)	-€ 1.375,93
RISORSE STABILI COMPLESSIVE ADEGUATE AL LIMITE 2016	€ 132.588,00
Incremento CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2 lett. a) -risorse non soggette al limite- dal 2019 (€83,20 per n. 44 unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015)	€ 3.660,80
Incremento CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2 lett. b) -risorse non soggette al limite (differenziali PEO personale in servizio al 31/03/2018)	€ 2.744,43
RISORSE STABILI COMPLESSIVE	€ 138.933,23
A DETRARRE somme Progressioni economiche orizzontali acquisite corrisposte su cap. bilancio	- € 54.214,82
A DETRARRE somme indennità di comparto corrisposte su cap. bilancio	- € 19.505,34
TOTALE RISORSE FISSE DISPONIBILI	€ 65.273,07
FONDO VARIABILE	
CCNL 21/05/2018 art. 67 c.3 lett. d) (Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente)	€ 172,51
CCNL 21/05/2018 art. 67 c.3 lett. h(art. 15 c. 2 ccnl 98-01) (Incremento max 1,2% monte salari 1997)	€ 12.756,66
totale	€ 12.929,17
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 7 (decurtaz. per rispetto limite fondo 2016)	- € 172,51
TOTALE RISORSE VARIABILI ADEGUATE AL LIMITE FONDO 2016	€ 12.756,66
INCENTIVI TECNICI (ART. 113 DLGS 50/16)- (somme non soggette al limite dal 2018 - Delib Corte Conti sez. Autonomie n.6-2018)	€ 33.000,00
RISORSE VARIABILI COMPLESSIVE	€ 45.756,66
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI E VARIABILI DISPONIBILI	€ 111.029,73

Allegato 2

RISORSE DISPONIBILI ANNO 2019			€ 111.029,73
UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE:			
Indennità condizioni di lavoro (Rischio, disagio, maneggio valori)(art. 10 CCDI 2019-2021)	N°	19	€ 5.900
Specifiche responsabilità (art. 11 CCDI 2019-2021):	N°	10	€ 14.100
Specifiche Responsabilità (art. 12 CCDI 2019-2021)	N°	2	€ 700
Indennità di servizio esterno Polizia Locale (art. 13 CCDI 2019-2021)	N°	4	€ 1.650
Indennità di Funzione Polizia Locale (art. 14 CCDI 2019-2021)	N°	1	€ 1.500
Indennità di Reperibilità (art. 18 CCDI 2019-2021)	N°	10	€ 5.500
Indennità di Turno (art. 19 CCDI 2019-2021)	N°	6	€ 15.200
Maggiorazione lavoro festivo, notturno, festivo - notturno(art. 20 CCDI 2019-2021)	N°		€ 100
IN UNO			€ 44.650,00
UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE PER INCENTIVARE LA PERFORMANCE:			
-Fondo dei Premi correlati alla Performance			€ 33.379,73
- incentivi tecnici ex art. 113 Dlgs 50/2016			€ 33.000,00
In uno			€ 111.029,73

COMUNE DI MELENDUGNO

(Provincia di Lecce)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 68 -69 del CCNL 21/05/2018 Funzioni Locali, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019. **Relazione illustrativa**

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

Data di sottoscrizione		Preintesa 19/03/2019_ Contratto 29/04/2019
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2019-2021 per la parte normativa –Anno 2019 per la parte economica
Composizione della delegazione trattante		Parte Datoriale (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente __Antonio Antonica – Segretario Comunale Componenti _Salvatore Gabrieli – Responsabile Servizio Amm.ne Gen. – Dr. Rossana Chirivì – Responsabile Servizio Finanziario; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali Firmatarie della preintesa: FP-CGIL,CISL-FP, CSA Regioni e autonomie locali Firmatarie del contratto: _____
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità di cui agli artt. 68 e 69 del CCNL 21/05/2018 Funzioni locali per il triennio 2019-2021; a) Utilizzo risorse decentrate disponibili dell'anno 2019. c) _____
Rispetto dell'iter e adempimenti procedura degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 09/04/2019 _____
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo _____
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione che sarà approvato entro 20 gg. dalla data di approvazione del Bilancio di previsione, il cui termine è stato differito per l'anno in corso al 31/03/2019.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma è stato approvato in data 08/02/2019 DELIB. G.C. N. 23
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ¹ ? Sì per quanto di competenza.	
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?	

Eventuali osservazioni =====

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo triennale 2019-2021 e Accordo Annuale 2019

Titolo I – DISPOSIZIONI GENERALI

Articoli 1-2. Viene identificato l'oggetto del contratto e sono definiti i tempi e modi di applicazione.

Titolo II – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Articolo 3. Vengono definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato e la correlazione tra la stessa retribuzione ed i compensi di cui all'art. 18, c. 1, lett. h del CCNL 21/05/2018, relativamente all'area delle posizioni organizzative.

Articoli 4-6 Si prende atto dell'esclusiva competenza dell'Ente in ordine alla determinazione annuale delle risorse decentrate, si elencano gli istituti contrattuali destinatari dell'utilizzo delle stesse risorse, si definiscono i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili.

Articolo 7 Vengono fissati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Articolo 8 Vengono definiti i criteri per la progressione economica orizzontale.

Titolo III – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Articolo 9 Contiene i principi generali

Articoli 10-12 Vengono definiti i criteri ed i valori relativi ai compensi legati alle condizioni di lavoro, alla specifiche responsabilità di cui al c. 1 art.70 quinquies ed a quelle di cui al c. 2 del medesimo art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2019.

Titolo IV – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Articoli 13-16 Vengono definiti i criteri ed i valori relativi ai compensi legati all'espletamento del servizio esterno, alla funzione per compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, nonché i criteri per l'attribuzione dei compensi collegati allo svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato ed all'utilizzo dei proventi per violazione del codice della strada.

Titolo V – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Articoli 17-20 Vengono individuati i principali compensi ed incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, vengono definiti i criteri, i servizi interessati ed i valori per la reperibilità in caso di chiamata in servizio per pronto intervento, nonché i criteri, i servizi interessati ed i valori per il lavoro organizzato in turni ed i compensi spettanti in caso di prestazione in giornata festiva o in orario notturno.

Articolo 21 Vengono definiti i limiti e le modalità di svolgimento del lavoro straordinario.

Articoli 22-28 Vengono individuate le situazioni familiari per l'aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a part time, vengono trattate altresì gli istituti riguardanti il salario accessorio del personale a tempo determinato e del personale a part time, il telelavoro il welfare integrativo, la banca delle ore, il rinvio ad altra tornata contrattuale per gli istituti non puntualmente disciplinati dal CCDI.

Titolo VI – FORMAZIONE E SICUREZZA

Articoli 29-30 Contengono disposizioni sulla formazione e la sicurezza nei luoghi di lavoro

Titolo VII – DISPOSIZIONI FINALI

Articoli 31-32 Contengono le procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione del CCDI e le disposizioni finali

Allegati a) Tab. A: Contiene i criteri di ripartizione del fondo per la performance tra i servizi, la ripartizione del fondo di Servizio tra performance organizzativa e performance individuale e la ripartizione dei premi al personale

b) ACCORDO ANNUALE 2019:

A.2) illustrazione di quanto disposto dall'allegato ACCORDO ANNUALE 2019

Articolo 1. Viene identificato l'oggetto dell'Accordo.

Articolo 2. Le parti prendono atto dell'ammontare del fondo per lavoro straordinario.

Articolo 3. Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'Amministrazione con determinazione n. 1654 del 11/12/2018 Reg. Gen. e successiva n. 259 del 06/03/2019 Reg. Gen. di conferma della costituzione e di rideterminazione delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata.

Articoli 4-14 Per ogni istituto contrattuale, vengono individuati i profili professionali che per le mansioni proprie risultano essere i potenziali destinatari dei relativi compensi e ne vengono destinate le risorse finanziarie

Articolo 15 Contiene le disposizioni finali

Allegati Allegato 1) Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo 2019; Allegato 2 contiene la dimostrazione sintetica dell'utilizzo del fondo;

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse 2019

Sulla base delle disposizioni di cui agli artt. 4-14 dell'accordo le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Premi correlati alla Performance (art.7 CCDI 2019-2021)	33.379,73
progressioni economiche orizzontali (storiche)	54.214,82
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	
Indennità condizioni di lavoro(art.10 CCDI 2019-2021)	5.900,00
Indennità per specifiche Responsabilità art. 70 quinquies, c. 1 (art. 11 CCDI 2019-2021) (nota 1)	14.100,00
Indennità per specifiche Responsabilità art. 70 quinquies, c. 2 (art. 12 CCDI 2019-2021) (nota 1)	700,00
Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge(art.17 CCDI 2019-2021)	Art.113 dlgs 50/16 33.000,00
Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 13 CCDI 2019-2021) (nota 1)	1.650,00
Indennità di Funzione per il personale della Polizia Locale (art. 14 CCDI 2019-2021) (nota 1)	1.500,00
Indennità di reperibilità (art.18 CCDI 2019-2021) (nota 1)	5.500,00
Indennità di Turno (art.19 CCDI 2019-2021) (nota 1)	15.200,00
Maggiorazione per lavoro festivo/notturno/fest. nott. (Art.20 CCDI 2019-2021) (nota 1)	100,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	19.505,34
Somme rinviate	
Altro	
Totale	€ 184.749,89

Nota 1: le economie risultanti dall'applicazione degli istituti contrassegnati dalla (nota 1) confluiranno nel fondo di cui alla riga 1 "performance".

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21.05.2018

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, (approvati con deliberazione della Giunta comunale n. 233/2011).

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, ci si attende un incremento della produttività del personale assegnato ai 4 servizi in cui si articola la struttura burocratica dell'Ente

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019. **Relazione tecnico-finanziaria**

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo delle risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali ora Funzioni Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 1654 del 11/12/2018 e successiva n. 259 del 06/03/2019 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	138.993,23
Risorse variabili soggette al limite fondo 2016	12.756,66
Risorse variabili non sottoposte al limite fondo 2016	Incentivi Art.113 dlgs 50/16 33.000,00
Totale risorse	184.749,89

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

Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stata costituita ai sensi dell' art. 67 del CCNL 21/05/2018 Funzioni Locali , ed è quantificata in €154.658,01(unico importo consolidato anno 2017)

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2 lett. a) -risorse non soggette al limite- (€83,20 per n. 44 unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015)	3.660,80
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2 lett. b) - risorse non soggette al limite (differenziali PEO personale in servizio al 31/03/2018)	2.744,43
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2 lett. c)-Ria e assegni ad personam pers. cessato a.p.(n.1unità) (risorse soggette al limite)	1.035,06
in uno	7.440,29

NOTE:

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lett. a) (sponsorizzazioni)	
CCNL 21/05/2018 art. 67 c.3 lett. b) (Piani di razionalizzazione)	
CCNL 21/05/2018 art. 67 c.3 lett. c) (Risorse da specifiche disposizioni di legge (Incentivi Art.113 dlgs 50/16)	€ 33.000,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c.3 lett. d) (Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente)	172,51
CCNL 21/05/2018 art. 67 c.3 lett. e) (risparmi straordinario a	

consuntivo)	
CCNL 21/05/2018 art. 67 c.3 lett. f) (Rimborso spese notificazione)	
CCNL 21/05/2018 art. 67 c.3 lett. h(art. 15 c. 2 ccnl 98-01) (Incremento max 1,2% monte salari 1997)	€ 12.756,66
Somme non utilizzate l'anno precedente	
Altro	

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 21.5.2018

Il monte salari 1997 al netto della dirigenza ammontava ad € 1.063.055,40, per una possibilità di incremento massima di € _12.756,66_ (1,2%). Nella sessione negoziale è stata inserita l'intera quota di € _12.756,66_.

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

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Parte stabile	
Trasferimento personale ATA	€ 3.804,34
CCNL 31/3/1999 articolo 7	€ 514,41
CCNL 1/4/1999 articolo 19	€ 1.954,42
CCNL 5/10/2001 art. 6 ora ass. ad personam ex insegnanti	€ 1.022,61
Consolidamento decurtazione permanente anni 2011-2014 dal 2015 in poi	€ 8.522,29
Decurtazione permanente art.23 c.2 dlgs n. 75/2017(rid. Proporz. Pers parte stabile(4.667,42) + variabile(429,90) 2016(art.1,c.236l. 208/2015- cessaz. n. 2 unità – 3,37%)	€ 5.097,32
Decurtazione permanente art.23 c.2 dlgs n. 75/2017(Riduzione per rispetto limite fondo 2015 (differenza limite fondo 2015/2016- cessaz. n. 2 unità – 3,37%)	€ 813,75
decurtaz. per rispetto limite fondo 2016- CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 7	1.375,93
Totale riduzioni di parte stabile	€ 23.105,07
Parte variabile	
decurtaz. per rispetto limite fondo 2016- CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 7	€ 172,51
Totale generale riduzioni	€ 23.277,58

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	162.098,30
Risorse variabili	45.929,17
Totale fondo tendenziale	208.027,47
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	23.105,07
Decurtazione risorse variabili	172,51
Totale decurtazioni fondo tendenziale	23.277,58
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	138.993,23
Risorse variabili	45.756,66
Totale Fondo sottoposto a certificazione	184.749,89

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

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

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

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 73.720,16 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	19.505,34
Progressioni orizzontali	54.214,82
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	
Altro	
Totale	73.720,16

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

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € _111.029,73_, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità condizioni di lavoro	5.900,00
Specifiche Responsabilità (art. 11 CCDI 2019-2021)	14.100,00
Specifiche Responsabilità (art. 12 CCDI 2019-2021)	700,00
Indennità di servizio esterno Polizia Locale	1.650,00
Indennità di Funzione Polizia Locale	1.500,00
Indennità di Reperibilità	5.500,00
Indennità di Turno	15.200,00
Maggiorazione Lavoro festivo, notturno, fest.nott.	100,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui art. 67 c.3 lett. c) del CCNL 21.05.2018	Art.113 dlgs 50/16 33.000,00
Premi correlati alla Performance	33.379,73
Altro	
Totale	111.029,73

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente.

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	73.720,16
Somme regolate dal contratto	111.029,73
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	184.749,89

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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

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

Le risorse stabili ammontano a € 138.993,23, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 73.720,16. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

=====

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

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

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016 e 2017.

Descrizione	Anno 2019	Anno 2017	Anno 2016	
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>				
<i>Risorse storiche</i>				
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl 2002-2005)	106.123,88	106.123,88	106.123,88	
<i>Incrementi contrattuali</i>				
Art. 14c.3 CCNL 98-01(incr. per rid.stab. Straord.)	460,94	460,94	460,94	
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	7.632,75	7.632,75	7.632,75	
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	6.155,44	6.155,44	6.155,44	
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	0			
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	0			
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>				
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	29.456,59	29.456,59	29.456,59	
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)				
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	2.344,33	2.344,33	2.344,33	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2				
Altro: Risorse personale ex IAT (Progress. Orizzontale e Ind Comparto a carico della Regione Puglia)	2.484,08	2.484,08	2.484,08	
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>				
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 1)	154.658,01	154.658,01	154.658,01	
Incremento CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2 lett. b) - risorse non soggette al limite (differenziali PEO personale in servizio al 31/03/2018)	€ 2.744,43	€ 804,70	€ 263,90	
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2 lett. a) -risorse non soggette al limite- (€83,20 per n. 44 unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015)	3.660,80			
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2 lett. c)-Ria e assegni ad personam pers. cessato a.p.(n.1unità) (risorse soggette al limite)	1.035,06			
Totale	€ 162.098,30	€ 155.462,71	€ 154.921,91	
<i>Risorse variabili</i>				
<i>Poste variabili sottoposte all' art.23,c.2 dlgs. 75/2017</i>				
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza				
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge (incentivi tecnici Dlgs 50/2016)		2.553,60		
Art. 15, comma 2 ccnl 98-01		10.203,06	12.756,66	
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni				
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori				
CCNL 21/05/2018 art. 67 c.3 lett. h(art. 15 c. 2 ccnl 98-01) (Incremento max 1,2% monte salari 1997)	12.756,66			
CCNL 21/05/2018 art. 67 c.3 lett. d) (Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente)	172,51			
Altro:				
<i>Poste variabili non sottoposte all' art.23,c.2 dlgs. 75/2017</i>				
Art. 15, comma 1, lett. k) progettazione /		892,71	33.000,00	

Descrizione	Anno 2019	Anno 2017	Anno 2016	
avvocatura				
Art. 15, comma 1, lett. k) /art. 14, comma 5 ISTAT				
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario				
INCENTIVI TECNICI (somme non soggette al limite dal 2018 - Delib Corte Conti sez. Autonomie n.6-2018)	33.000,00			
Somme non utilizzate l'anno precedente				
Altro:				
<i>Totale risorse variabili</i>				
Totale	45.929,17	13.649,37	45.756,66	
<i>Decurtazioni del Fondo</i>				
CCNL 31/3/1999 articolo 7 CCNL 1/4/1999 articolo 19	514,41	514,41	514,41	
Personale incaricato di p.o.	1.954,42	1.954,42	1.954,42	
Trasferimento ATA	3.804,34	3.804,34	3.804,34	
Assegno ad personam ex insegnanti ora Istrutt. Amm.vi(ex indennità personale scolastico)	1.022,61	1.363,48	1.363,48	
Consolidamento decurtazione permanente anni 2011-2014 dal 2015 in poi	8.522,29	8.522,29	8.522,29	
riduzione proporzionale al personale risorse stabili 3,37%(+variabili per il 2017)	5.097,32	5.097,32	4.667,42	
Riduzione per rispetto limite 2015 risorse stabili 3,37%	813,75	813,75	813,75	
riduzione proporzionale al personale risorse variabili 3,37%			429,90	
decurtaz. Parte stabile per rispetto limite fondo 2016- CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 7	1.375,93			
decurtaz. Parte variabile per rispetto limite fondo 2016- CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 7	172,51			
Altro				
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>				
Totale	23.277,58	22.070,01	22.070,01	
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Risorse fisse	€ 162.098,30	€ 155.462,71	€ 154.921,91	
Risorse variabili	45.929,17	13.649,37	45.756,66	
Decurtazioni	-23.277,58	-22.070,01	-22.070,01	
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Totale	184.749,89	147.042,07	178.608,56	

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016 e 2017.

Descrizione	Anno 2019	Anno 2017	Anno 2016	
<i>Programmazione di utilizzo del fondo</i>				
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di comparto	19.505,34	20.566,85	20.757,66	
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. in godimento	54.214,82	60.844,27	60.225,47	
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa				
Maggior costo ex 5 [^] qualifiche				
Art. 6 CCNL 05.10.2001 Indennità per il personale educativo e scolastico				
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999			33.000,00	
Totale	73.720,16	81.411,12	113.983,13	
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di turno	15.200,00	16.800,00	16.800,00	
Indennità di rischio		2.100,00	2.100,00	
Indennità di disagio		4.300,00	4.300,00	

Descrizione	Anno 2019	Anno 2017	Anno 2016	
Indennità di maneggio valori		350,00	360,00	
Indennità condizioni di lavoro(rischio,disagio, maneggio valori)	5.900,00			
Indennità di reperibilità	5.500,00	5.750,00	5.500,00	
Lavoro notturno e festivo	100,00		0,00	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)-(art.11 CCDI 2019-2021)	14.100,00	8.800,00	8.800,00	
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)-(art.12 CCDI 2019-2021)	700,00	600,00	600,00	
Indennità servizio esterno Polizia Locale	1.650,00			
Indennità di Funzione Polizia Locale	1.500,00			
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999)-Fondo Premi correlati alla Performance	33.379,73	23.484,64	26.165,43	
art. 15, comma 1, lett. k)-art.7 CCDI 2019-2021 (incentivi tecnici)	33.000,00	3.446,31		
Totale	111.029,73	65.630,95	64.625,43	
<i>Destinazioni ancora da regolare</i>				
Altro				
totale				
<i>Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</i>				
Non regolate dal decentrato	73.720,16	81.411,12	113.983,13	
Regolate dal decentrato	111.029,73	65.630,95	64.625,43	
Ancora da regolare				
Totale	184.749,89	147.042,07	178.608,56	

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in due capitoli di spesa ad hoc e precisamente il Cap. 423 "Fondo di sviluppo delle risorse decentrate" – Cap. 433 "Incentivi tecnici art. 113 Dlgs n. 50/2016" – quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato.

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazioni n. 1654 del 11/12/2018 e successiva n. 259 del 06/03/2019, ivi compresi gli oneri riflessi, è stanziato ai capitoli 423 "Fondo di sviluppo delle risorse decentrate" – 433 "Incentivi tecnici art. 113 Dlgs n. 50/2016" del redigendo bilancio 2019.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.