



# COMUNE DI CAPRARICA DI LECCE

Prov. Di Lecce - L.go San. Marco - 73010 Caprarica di Lecce -  
tel. 0832-825489 - fax 0832-825561 -  
C.F. 80010610758 - P.I. 03355100755 -

La Delegazione trattante, costituita ai sensi degli artt 7, comma 3 e 8, comma 2 del CCNL del 21.05.2018, dopo la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo 2019-2021 e parte economica 2019, si è riunita nella giornata odierna del 30.12.2019, alle ore 15:00, presso la sede del Comune di Caprarica di Lecce, per la sottoscrizione del Contratto decentrato integrativo definitivo parte normativa 2019-2021 e parte economica relativo ai criteri di utilizzazione del fondo per l'anno 2019.

**Preso atto** che con Deliberazione della G. C. n. 143 del 11/12/2019 è stata costituita la Delegazione Trattante di parte pubblica ai sensi degli artt. 7, comma 3 e art. 8, comma 2 del CCNL 21.05.2018

**Preso atto** che in esito alle elezioni delle RSU locali, la RSU aziendale è così composta:

- Rosalba Antonica (FP-CISL)

**Constatato** che:

- con deliberazione di G.C. n. 151 del 17.12.2019, dichiarata immediatamente eseguibile, venivano fissate le linee d'indirizzo per la stessa delegazione in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa 2019-2021 parte normativa e parte economica relativa al 2019;
- con determinazione del Responsabile del Settore Finanziario Reg. Gen. 757 del 20.12.2019 si costituiva il Fondo risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2019;
- il fondo contrattazione integrativa 2019 è stato certificato dal Revisore dei conti, con parere n. 27 del 30.12.2019, in atti
- con deliberazione di G.C. n. 157 del 30.12.2019, dichiarata immediatamente eseguibile, viene autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021 parte normativa e parte economica relativa all'anno 2019

**Sono presenti:**

A) per la parte pubblica, i signori:

NOME E COGNOME	ORGANISMO RAPPRESENTATO
PAGLIARA PATRIZIA	Presidente

B) in rappresentanza delle Organizzazione sindacali:

NOME E COGNOME	ORGANISMO RAPPRESENTATO
----------------	-------------------------

--	--

C) in rappresentanza delle RSU:

NOME E COGNOME	ORGANISMO RAPPRESENTATO
ROSALBA ANTONICA	RSU

Visto il nuovo CCNL per il comparto regioni ed enti locali sottoscritto in data 21.05.2018

**C I Ò P R E M E S S O**

Le parti discutono l'ipotesi della contrattazione decentrata 2019-2021 e parte economica anno 2019 e statuiscono come segue:

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**  
**CAPO I – Disposizioni Generali**

**Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";




## **Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.

Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con decorrenza 1.1.2019.

Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale. A cadenza annuale, con apposito accordo integrativo, vengono anche definite le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.

Con cadenza annuale, e comunque entro 30 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

Nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno indicativamente entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

## **Art. 3 – Procedure per la sottoscrizione del contratto**

1. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono: a) la RSU; b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL del 21.05.2018.
2. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, sono designati dalla Giunta Comunale ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche
3. Per la delegazione di parte pubblica la firma è apposta solo dal Presidente. Per la parte sindacale, firmano la RSU (come soggetto unico ed unitario) ed i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL. Anche per la riunione finalizzata alla sottoscrizione dell'Ipotesi di Accordo, devono essere formalmente invitati sempre tutti i soggetti sindacali legittimati alla trattativa, compresi quelli che ne contestano i contenuti ovvero che, comunque, hanno ritenuto di non partecipare mai o solo in modo occasionale al negoziato.
4. Ai fini della contrattazione decentrata integrativa non esistono regole, legali o contrattuali, che impongano un numero minimo di firme o di percentuali predefinite di rappresentatività sindacale per la validità del contratto integrativo, conseguentemente, l'ipotesi di accordo (e, successivamente, anche il contratto integrativo) è valido anche se non è stata firmata da tutti i soggetti sindacali legittimati ad eccezione delle RSU. Tuttavia le parti concordano che nel corso del negoziato le stesse diano il proprio contributo affinché si raggiunga una ipotesi di accordo condivisa con il più ampio consenso possibile.

## **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.



## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – Risorse e Premialità

#### Art. 5 – Quantificazione delle risorse

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, non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL ed è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;

L'entità delle risorse viene periodicamente aggiornata in relazione alle variazioni determinate dai successivi rinnovi contrattuali e/o a seguito di variazioni intervenute nella quantificazione del fondo.

Relativamente ai limiti posti all'integrazione delle risorse decentrate di parte variabile dal comma 3 quinquies dell'art. 40 del Dlgs 165/2001, gli stessi costituiscono eventi impeditivi non derogabili all'integrazione e all'erogazione di risorse decentrate, anche se a suo tempo deliberate ed impegnate.

Nel rispetto della normativa vigente in materia di contenimento della spesa e ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, l'Ente verifica l'eventualità dell'integrazione della componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018:

sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ai sensi dell'art. 67 c. 4 CCNL 21.5.2018;

di un importo per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale ai sensi dell'art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 21.5.2018.

Le risorse di cui alla lett. a) e b) del comma precedente, se inserite devono essere, di norma, interamente destinate ad incrementare le risorse minime per il conseguimento di obiettivi dell'ente, ritenuti particolarmente rilevanti dall'organo esecutivo, e definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale. Trattandosi di risorse destinate ad incrementare il trattamento accessorio collegato agli obiettivi di performance, le stesse sono rese disponibili solo a fronte del completo raggiungimento dell'obiettivo, ovvero degli obiettivi, collegati.

#### Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo **selettivo**, e riconosciute ad una **quota limitata** di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
- e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

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

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

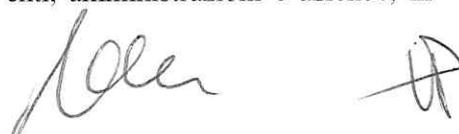


1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance 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.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell’Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l’affidamento dei fondi viene assegnato ai funzionari incaricati di Posizione organizzativa (PO) dell’ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l’applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6. I fondi sono resi disponibili nell’ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell’Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni direzione, annualmente, concorda con l’Amministrazione.

### **CAPO III – Progressione economica orizzontale**

#### **Art. 8 – Criteri generali**

Le parti concordano che i criteri e i metodi per la progressione economica all’interno della categoria siano semplici e che consentano di verificare al meglio l’operato individuale dei profili culturali e professionali del personale sottoposto al processo di scorrimento orizzontale. Ai sensi dell’art. 16, comma 6 del CCNL 21.02.2018, è consentita la progressione economica esclusivamente al personale in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in



quest'ultimo caso il titolare di PO a cui il dipendente comanda/distaccato risulta assegnato, avrà cura di garantire che il Responsabile di P.O. dell'ente cui il dipendente si trova comanda o distaccato, assolva agli oneri procedurali previsti per la selezione ai fini dell'attribuzione del beneficio economico di cui trattasi.

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 ed approvata la relativa graduatoria, 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.

In base all'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, tutti i lavoratori, potenzialmente interessati, hanno diritto di essere valutati per le prestazioni rese ed i risultati conseguiti nell'anno cui si riferisce la procedura selettiva della progressione economica orizzontale. E' preclusa la progressione economica all'interno della categoria in caso di sanzioni disciplinari nel biennio precedente e se e qualora, alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione, sono in corso procedimenti disciplinari e fermo restando il possesso degli altri requisiti, l'eventuale quota delle risorse necessarie per la copertura del costo della progressione economica viene resa indisponibile ad altri fini in attesa del completamento dell'iter del procedimento disciplinare. Nel caso venga comminata la sanzione disciplinare, le risorse di cui trattasi vengono riacquisite nella disponibilità del fondo. Ai fini della progressione economica orizzontale viene rilevata per ciascun dipendente il valore dei punteggi assegnati, in applicazione della metodologia di valutazione ai fini della progressione economica, concordata in sede di contrattazione annuale.

Le parti danno atto che

- La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
  - o Per la categoria A, dalla posizione A1 alle A6
  - o Per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8
  - o Per la categoria C, dalla posizione C1 alla C6
  - o Per la categoria D, dalla posizione D1 alla D7

Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.05.2018.

Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019/2021 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.

In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.05.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

FATTORE	PERCENTUALE
Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione	70%
Esperienza (anzianità nella categoria professionale e nella posizione economica di appartenenza valutata in punti 0.50 per ogni mese di servizio)	30%

- In caso di parità, si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente
- In caso di ulteriore parità, sarà considerata la maggiore età anagrafica del dipendente
- In caso di mobilità al dipendente sarà riconosciuta la valutazione relativa alla media ponderata del triennio precedente, con riparametrazione in caso di difformità dei punteggi.



La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma m4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel triennio.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

I dipendenti interessati devono presentare domanda secondo modelli predisposti dall'Ufficio Personale; lo stesso Ufficio provvederà direttamente ad allegare le valutazioni annuali necessarie per la predisposizione delle graduatorie.

Al fine di rendere maggiormente trasparente il percorso di attribuzione della progressione economica, titolari di PO procedono alla valutazione del personale assegnato alla propria unità, prima di conoscere il punteggio relativo alla propria valutazione.

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

##### **Art. 9 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del funzionario P.O.
4. 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, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente funzionario PO.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
7. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV si applicano dal 1° gennaio 2019.

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

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

- Espletamento di attività **esposta a rischio**: euro 1,00 al giorno, per un massimo di € 30,00 mensili;
- Espletamento di **attività disagiata**: euro 1,00 al giorno, per un massimo di € 30,00 mensili;
- 
- Espletamento di **maneggio valori**: euro 1,50 al giorno all'economista; euro 1,00 ai servizi demografici

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

3. Viene definita **attività disagiata**:



- 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 con analogo ruolo/mansioni;
- 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 con analogo ruolo/mansioni;
- 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 con analogo ruolo/mansioni;
- 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.

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 dal titolare P.O., avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

4. Vengono definite **attività esposte a rischio** e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, le seguenti prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua:

- esposizione a rischio specifico per utilizzo di agenti chimici (vernici, solventi, prodotti per attività di piccola manutenzione), per esposizione ad agenti fisici (rumore, vibrazioni) e per potenziali contatti con agenti biologici (es. pulizia canalizzazioni, scarichi, tombini, fognature);
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni o microtraumi;
- esposizione a rischio per prestazioni che comportano in modo diretto e continuo esercizio di automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria effettuate in strade urbane ed extraurbane;
- lavori di necrofori;

L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività nel mese, entro i seguenti valori: 1,00 € al giorno.

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, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle 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 dal titolare P.O., avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Si individuano i fattori implicant **maneggio valori** come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) 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, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa. È 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 Servizio.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;

dal sistema di rilevazione presenze/assenze

L'individuazione del personale avente diritto alla predetta indennità avverrà con provvedimento

motivato del titolare di PO e con la verifica della previsione delle risorse economiche nel fondo di

produttività. Il provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione

dei compensi.

Al fine di consentire il riconoscimento, ovvero l'esclusione dell'indennità di maneggio valori, rientrano nella nozione di "valori" non solo il denaro contante, ma anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque a un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, voucher. Sono per contro esclusi dalla predetta nozione i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici (sistema Pos, carte di credito o bancomat), oppure attraverso sportelli telematici.

L'indennità giornaliera maturata viene erogata, a consuntivo e su attestazione del competente Responsabile di servizio, secondo la fascia di appartenenza del dipendente addetto al maneggio valori e limitatamente e ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori.

Economo	€ 1,50
Servizi demografici	€ 1,00

L'indennità giornaliera maturata viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del titolare di PO in base alla effettiva prestazione del servizio.

#### **Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità**

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

- si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;



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

2. Le fattispecie alle quali il funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:

**Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**

a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

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

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

**Responsabilità gestionale, che comprende:**

b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;

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

b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;

**Responsabilità professionale, che comprende:**

c.1 = Responsabilità di processo;

c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

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

3. L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00, è determinato dal competente responsabile PO applicando i criteri previsti nella seguente tabella ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

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

5. Il titolare di PO verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

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

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

**PUNTEGGI >INDENNITA'**

Da 41 a 45 Punti	= € 3.000,00
Da 33 a 40 Punti	= € 2.300,00
Da 27 a 32 Punti	= € 2.000,00
Da 21 a 26 Punti	= € 1.700,00
Da 18 a 20 Punti	= € 1.000,00
Da 11 a 17 Punti	= € 800,00

## **Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:
  - compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
  - compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
  - al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
  - a. € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
  - b. € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
  - c. € 350,00 agli Ufficiali Elettorali;
  - d. € 350,00 al Responsabile dei Tributi;
4. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del funzionario PO definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto.
5. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

## **CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge**

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

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

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
  - a. proventi da sponsorizzazioni;
  - b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Servizio competente.

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

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
  - incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);



- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
  - recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
  - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Servizio competente.

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

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Servizio competente.
3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, *ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL*, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

## **CAPO VI – Performance e Premio individuale**

### **Art. 14 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale**

Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti. Partecipano a tale incentivazione anche i dipendenti parzialmente utilizzati dalla unione di comuni e/o da altra forma di gestione associata.

Il 30% della parte variabile del fondo, senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge e quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile, senza considerare quelle previste da specifiche disposizioni di legge e quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto, sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

I compensi per la incentivazione della performance individuale ed organizzativa sono articolati nelle seguenti modalità:

Incentivi per la realizzazione degli obiettivi di servizio e/o dell'ente nel suo complesso e/o per il raggiungimento di parametri di virtuosità, cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e/o della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione. Sono assegnati in misura corrispondente al punteggio assegnato dal Nucleo e sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo)

Incentivi per la realizzazione degli obiettivi individuali formalmente assegnati a tutti i dipendenti dai responsabili. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili.

Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel piano delle performance al responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale). L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo), integrata dal rilievo dell'obiettivo.

Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente. Alla ripartizione di tali incentivi partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Responsabile nell'ambito dei progetti scelti previamente dalla Giunta. Tali progetti possono essere riferiti a singoli servizi o interessare trasversalmente più servizi. Questi compensi vengono assegnati sulla base della attribuzione di un peso specifico ad ognuno di essi effettuato dalla giunta in relazione alla importanza dello stesso; nel progetto viene indicato il rilievo dell'apporto richiesto ai singoli dipendenti. Essi sono ripartiti, in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti, a seguito dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili (cd incentivi per progetti).

L'attribuzione delle risorse di cui alla lettera b) del precedente comma 3 (obiettivi assegnati dai responsabili a tutto il personale) avviene attraverso la utilizzazione del meccanismo del peso potenziale.

Entro i 30 giorni successivi alla approvazione del piano delle performance o del piano dettagliato degli obiettivi, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i responsabili assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi di cui alla lettera b) del precedente comma 3 al personale delle strutture da essi dirette, nonché degli altri fattori di valutazione dei comportamenti e delle competenze professionali ove previsti dalla metodologia di valutazione. Entro lo stesso termine vengono di norma approvati i progetti di cui alla lettera c) del precedente comma 3, con la indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.

L'inquadramento giuridico è calcolato, ai fini di cui al comma 4 del presente articolo, con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale, sulla base della seguente tabella:

Posizione giuridica	Peso
A	0,95
B1	1,00
B3	1,06
C	1,13
D	1,25

Ai fini della assegnazione dei compensi sopra indicati il personale in part time e/o i dipendenti che nel corso dell'anno sono stato impegnati in più strutture e/o sono cessati dal servizio partecipano in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto. Il Nucleo di Valutazione definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, anche tenendo conto delle specifiche relazioni realizzate dai responsabili, nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati. I compensi saranno erogati in misura proporzionale al punteggio ricevuto.

Le economie derivanti dalla applicazione del precedente capoverso, ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo ovvero sono ripartiti nello stesso anno tra i dipendenti che hanno ottenuto nel grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati come performance individuale di cui alla lettera b) del precedente comma 3.

La valutazione è effettuata dal responsabile, sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 per come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal dirigente ovvero dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale. La relativa metodologia è adottata dall'ente previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali limitatamente ai criteri generali e ad esclusione della scheda di valutazione.

I compensi non verranno corrisposti per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 60%. I compensi sono determinati in base all'esito della valutazione nelle seguenti modalità:



- Valutazioni superiori al 90% = 100% del budget individuale
- Valutazione superiori all' 85% e il 90% = 90% del budget individuale
- Valutazione tra il 60% e l'85% = distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito
- Valutazione inferiore al 60% = nessun compenso

Non si dà luogo alla erogazione dei compensi di cui al comma 3 del presente articolo in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

### **Art. 15 La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale**

I compensi legati alla performance individuale di cui alla lettera b del comma 3 del precedente articolo, devono essere ripartiti in modo da assicurare ad 1/3 dei dipendenti, percentuale che è coerente con il requisito del numero limitato di tali dipendenti previsto dal contratto nazionale, che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, il 30% in più della media procapite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui precedente articolo. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

### **CAPO VII – Sezione polizia locale**

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

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

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

### **Art. 17 – Proventi delle violazioni al codice della strada**

1. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL viene prevista l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
2. L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta.

### **Art. 18– Indennità di servizio esterno**

L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,00 giornaliero, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

Il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti, da comprovare sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

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

L'indennità di cui al presente articolo:

è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;

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;

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

non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

### **Art. 19 – Indennità di funzione**

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

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

Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.

I criteri per l'attribuzione della indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:

responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano dell'ausilio di più professionalità;

coordinamento di risorse umane;

responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al d. lgs 50/2016, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;

attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;

gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;

L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il budget da assegnare all'indennità di funzione. L'individuazione e l'attribuzione deve tener conto delle attività d'istituto attribuibili e/o comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del titolare di PO della Polizia Locale mediante apposita determinazione. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel provvedimento di nomina il titolare di PO provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. L'attribuzione della indennità di funzione è preceduta da una conferenza dei titolari di PO finalizzata alla individuazione nominale degli aventi titolo alla indennità prevista nel presente articolo. Il titolare di PO verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestatato (è mese di servizio prestatato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi)

L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;



- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
- è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;

## **CAPO VIII – Le posizioni organizzative**

### **Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative**

1. L'importo dell'indennità di risultato di cui all'art. 15 CCNL 21.5.2018 verrà definito annualmente sulla base della complessità di quanto assegnato alla PO in riferimento agli obiettivi inseriti nel Piano Performance e pesati dal Nucleo di Valutazione.
2. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 60%.
3. L'accesso all'indennità di risultato è determinato in base all'esito della valutazione (sia di performance individuale che organizzativa) nelle seguenti modalità:
  - Valutazioni superiori al 90% = 100% del budget individuale
  - Valutazione superiori all' 85% e il 90% = 90% del budget individuale
  - Valutazione tra il 60% e l'85% = distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito
  - Valutazione inferiore al 60% = nessuna retribuzione di risultato
4. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.

### **Art. 21 - Disciplina della retribuzione di risultato connessa agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. Ai sensi e dell'art. 7 lett. j) e art. 18 lett. h), al titolare di posizione organizzativa, ricorrendone i presupposti, compete il trattamento accessorio, anche ad integrazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21.05.2018, previsto da specifiche disposizione di legge come appresso indicate:
  - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
2. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative, ivi compresi i compensi per gli avvocati e la incentivazione delle funzioni tecniche, superino su base annua l'ammontare di euro 10.000, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 50%, e nel caso di compensi superiori a 15.000 euro annui è ridotta del 70%.

Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

## TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

### CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro

#### Art. 22 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell’art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell’ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
  - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
  - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
  - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell’assistenza delle persone con handicap;
  - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell’autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
    - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
    - d) patologie dell’infanzia e dell’età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

#### Art. 23 – Reperibilità

In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nell’art. 24 del CCNL 21.05.2018 e si conferma quanto previsto dal comma 3 dello stesso articolo.

#### Art. 24– Turnazioni

Per l’applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nell’art. 23 del CCNL 21.05.2018.

#### Art. 25 –Banca delle ore e lavoro straordinario

È istituita la Banca delle Ore, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario. Le rinunce producono effetti a partire dall’anno successivo. In essa confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell’anno successivo a quello di maturazione.

Per esigenze eccezionali adeguatamente motivate il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all’art. 14 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un



numero di dipendenti non superiore al ..% di quelli in servizio nell'ente. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4 commi 2, 3 e 4, e comunque non superiore a 250 ore annue.

#### **Art. 26 – Orario massimo di lavoro settimanale**

Fermo restando il limite dell'orario di lavoro giornaliero di cui all'art. 38 comma 6 del CCNL del 14.09.2000 nonché quello annualmente previsto per il lavoro straordinario, il limite temporale per la determinazione della durata media dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, è, ricorrendone i presupposti di cui al successivo comma 2, elevata fino 12 mesi. L'ente prima di procedere all'ampliamento della base temporale su cui calcolare la durata media delle ore di lavoro settimanali, provvede a convocare le OO.SS. e le RSU per esaminare le ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro connesse all'ampliamento di cui trattasi. Di norma le ragioni che premettono, senza perciò stesso esaurirle, e consentono l'ampliamento della base di calcolo della durata media delle ore di lavoro settimanali afferiscono a:

- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici di altre amministrazioni;
- casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- fronteggiare emergenze operative derivanti dall'adozione di piani di ristrutturazione organizzativa finalizzata alla gestione associata delle funzioni tramite Unione dei Comuni;
- rispetto del vincolo economico per la spesa del personale;
- alle attività caratterizzate dalla necessità di assicurare la continuità del servizio;
- a fatti dovuti a circostanze estranee al datore di lavoro, eccezionali e imprevedibili o eventi eccezionali, le conseguenze dei quali sarebbero state comunque inevitabili malgrado la diligenza osservata;
- eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni;

Per quanto attiene alle modalità di computo delle 48 ore settimanali va tenuto presente che, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del decreto legislativo n. 66 del 2003, i periodi di ferie e i periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media.

#### **Art. 27 – Orario multiperiodale**

Nel rispetto del monte ore di lavoro annuo, il ricorso all'orario multiperiodale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno a cura dei Responsabili di Servizio interessati e formalmente definiti nei calendari di programmazione.

In sede di contrattazione decentrata a cadenza annuale, il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica provvederà ad informare le OO.SS. firmatarie del CCNL e le RSU sui calendari di cui al precedente comma 2.

Il limite di cui al comma 2 dell'art. 25 del CCNL del 21.05.2018, è elevato a 20 settimane anche discontinue. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.



## **CAPO II – Discipline Particolari**

### **Art. 28 – Personale comandato o distaccato**

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

### **Art. 29 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**

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

### **Art. 30 – Salario accessorio del personale a tempo determinato**

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

### **Art. 31 - Clausola finale**

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.



FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMPARTO DEL COMUNE DI CAPRARICA DI LECCE (LE) - ANNO 2019

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 30.995,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ 620,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 915,20
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 166,40
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ 1.212,90
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -
Art. 14 del CCNL 1/4/1999 c. 3 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. h) Incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.	€ -
Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ 4.057,00
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ -
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo alte professionalità e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ -
Applicazione art. 33 d.l. 34/2019 - parte stabile	-€ 1.212,90
<b>SOMMA RISORSE STABILI</b>	<b>€ 28.639,60</b>

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza già esistenti).	
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.041999 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	€ -

Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€	-
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€	-
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€	-
Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. h) In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€	-
Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. i) Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento.	€	-
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€	-
<b>SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	€	-

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1\4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione - convenzioni - contributi dell'utenza).	€ -
ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. b) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	€ -
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017.	
ART. 27 CCNL 14.09.2000 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Incentivi avvocatura interna	€ -
Art. 15, comma 1, del CCNL 1\4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€ 2.171,34
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. j) Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	€ -
Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.02.2018 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)	
<b>SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	€ 2.171,34

RIEPILOGO PARZIALE	IMPORTI
TOTALE PARZIALE RISORSE DISPONIBILI PER IL FONDO SALARIO ACCESSORIO	€ 28.639,60
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 2.171,34
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI</b>	€ 30.810,94

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.02.2018 Fondo per Progressioni orizzontali.	€ 4.535,28
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.02.2018 Indennità di comparto.	€ 3.754,44
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.02.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ -
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.02.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -
<b>SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	€ 8.289,72

UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI
Art. 68 c. 2lett. a) CCNL 21.02.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 9.981,22
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.02.2018 Premi collegati alla performance individuale.	

Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.02.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio - reperibilità.	€ 2.700,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.02.2018 Indennità condizioni di lavoro, rischio.	
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.02.2018 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori economici	€ 380,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.02.2018 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori demografici	€ 240,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.02.2018 Indennità di reperibilità.	€ 2.000,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.02.2018 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.02.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie A, B e C	€ 2.300,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.02.2018, art. 70-quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivista informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.	
Art. 68 c. 2 lett. f) CCNL 21.02.2018, art. 56-sexies Indennità di funzione categorie B e C	
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.02.2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge.	
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.02.2018 Compensi ai messi notificatori.	
Art. 56 quinquies CCNL 21.02.2018 Servizio esterno	€ 720,00
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.02.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	€ 4.200,00
ART. 27 CCNL 14.09.2000 Incentivi avvocatura interna	€ -
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017 Incentivi per funzioni tecniche.	€ -
<b>SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 22.521,22</b>

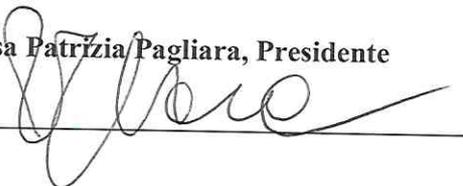
Verifica destinazione prevalente dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. a), b), c), d), e) e f)	811%
Verifica destinazione almeno del 30% dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. a)	0%

RIEPILOGO GENERALE	
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	IMPORTI € 30.810,94
TOTALE UTILIZZO	€ 30.810,94
DISPONIBILITA'	€ 0,00

RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	
Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999)	IMPORTI
Fondo posizioni organizzative e risultato	€ -

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

Dott.ssa Patrizia Pagliara, Presidente



**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

Per la R.S.U., Rosalba Antonica

