



COMUNE DI TORRE SAN GIORGIO
Provincia di Cuneo

**Copia/
Estratto**

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 56

OGGETTO:

**CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2020 (CCDI) -
AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA. PROVVEDIMENTI**

L'anno duemilaventi addì ventotto del mese di dicembre alle ore ventidue e minuti zero nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e nome	Presenze
1. ARNOLFO Daniele Giorgio - Sindaco	Presente
2. CRAVERO Paolo - Vice Sindaco	Presente
3. KARDAS Magdalena - Assessore	Presente
	Totale Presenti: 3
	Totale Assenti: 0

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale BACCHETTA Dott. Carmelo Mario il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

A relazione del Sindaco;

Richiamato l'art. 40 del Decreto Legislativo 165/2001 ed in particolare i commi 3 bis e 3 quinquies e l'art 8 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, che disciplinano la contrattazione collettiva integrativa negli enti locali per il triennio 2016-2018 ;

DATO ATTO CHE l'art. 40, terzo comma, del D.Lgs. 165/01 prevede quanto segue:

" ... la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono ... Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate."

RICONOSCIUTO che - nelle materie che attengono al trattamento economico del personale dipendente - l'Ente ha l'obbligo di contrattare in base all'art. 2, comma terzo, del D.Lgs. 165/01;

EVIDENZIATO CHE questo ente ha sviluppato i propri strumenti di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e del personale già ampiamente in linea con i principi normativi di cui al D.Lgs. 150/2009 ,

RICHIAMATI:

- l'art. 9, comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, ai sensi del quale *"A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' articolo1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio"*;
- l'art. 9 comma 2-bis e successivamente modificato dall'art. 1, comma 456, della legge n. 147/2013 e nella versione attualmente in vigore. *A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.*
- l'art. 1, comma 557-quater della L. 296/2006 così come novellato dall'art. 3, comma 5-bis del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni con L. 144/2014 concernente l'obbligo di riduzione progressiva della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla entrata in vigore della medesima normativa;
- la Circolare n. 20/2015 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, recante istruzioni applicative per la determinazione della decurtazione permanente dei fondi della contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla l. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della l. 147/2013;



• il comma 236 della legge n. 208/2015, Legge di stabilità 2016, ai sensi del quale: *“Nelle more dell’adozione dei decreti legislativi attuativi degli artt. 11 e 17 della l. 124/2015, con particolare riferimento all’omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all’art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”*

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

Preso atto che l’ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, tenuto conto anche delle posizioni organizzative, non deve superare il corrispondente importo per l’anno 2016;

Visto altresì l’art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, che dispone che il limite al trattamento accessorio del personale di cui all’articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 2017 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l’invarianza del valore medio pro capite, riferito all’anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018;

Preso atto quindi che il trattamento accessorio dell’anno 2016 costituisce la base di riferimento ai fini della costituzione del fondo del salario accessorio per l’anno 2020;

Rilevato che l’ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitaria e non ha dichiarato il dissesto finanziario;

Vista la disciplina in materia di rapporto di lavoro, relazioni sindacali e la contrattazione collettiva nazionale di comparto funzioni locali di cui al CCNL 21.05.2018;

Dato atto che:

• il fondo è stato costituito con Determinazione del Responsabile del Servizio finanziario n. 266 del 04.12.2020 con la quale si è provveduto alla Costituzione del Fondo per le risorse decentrate per l’anno 2020;

• con Deliberazione di Giunta comunale n. 51 in data 10.12.2020 si è preso atto della costituzione del Fondo CCDI 2020, determinato, applicando i criteri dettati dall’art. all’art 67 del nuovo CCNL Funzioni Locali 21/05/2018 e secondo i criteri di cui comma 7 del medesimo art. 67, ai sensi del quale *“la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell’art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017. L’ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, tenuto conto anche delle posizioni organizzative, non supera il corrispondente importo per l’anno 2016”*, è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica e sono state formulate le direttive per contrattazione decentrata integrativa anno 2020

- Dato atto che ipotesi di accordo è stata portata a conoscenza al Revisore dei Conti, unitamente alla relazione Illustrativa e alla Relazione tecnico-finanziaria appositamente predisposta in materia dalla Responsabile del Servizio Finanziario, per ottenere il prescritto parere di compatibilità;
- Dato atto che in data il Revisore dei Conti, ha fornito il parere positivo sulla compatibilità dei costi dell'Accordo Decentrato Integrativo per l'anno 2020 con verbale prot. n. 6131 del 28/12/2020
- Dato atto che sono state avviate le procedure di contrattazione sulle materie in oggetto con le R.S.U. e le organizzazioni sindacali territoriali
- Dato atto che in data 21.12.2020 è stata raggiunta un'ipotesi di accordo sottoscritta dalla Delegazione Trattante di Parte Pubblica, dalle R.S.U. e dalle organizzazioni sindacali territoriali, C.I.S.L. F.P.
- Vista la Pre Intesa del Contratto Decentrato Integrativo del Comune di Torre San Giorgio sottoscritta in data 21.12.2020
- Considerato che la Giunta Comunale – sulla scorta del parere del Revisore dei Conti – è ora chiamata ad approvare l'ipotesi di accordo allegata autorizzando il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del medesimo che sarà espresso sotto forma di accordo decentrato integrativo anno 2020

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i. attestante, al contempo, ai sensi dell'art. 147 bis, 1° comma, del medesimo Decreto Legislativo, la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto, rilasciato dal Segretario Generale ;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione, rilasciato ai sensi dell'art.49, comma 1, e il visto attestante la copertura finanziaria, ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, dal responsabile del servizio finanziario;

Con votazione unanime favorevole, espressa per alzata di mano:

DELIBERA

1. di approvare - sulla scorta del parere del Revisore dei Conti – la Preintesa di CCDI anno 2020, autorizzando il Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del medesimo che sarà espresso sotto forma di Contratto Decentrato Integrativo anno 2020
2. di riconoscere che il fondo è stato rideterminato nel rispetto della vigente normativa in materia di spese del personale dipendente degli EE.LL. ;
3. di demandare al competente Responsabile del Servizio ogni ulteriore adempimento in ordine alla Contrattazione Decentrata Integrativa;
4. di pubblicare copia del presente provvedimento e dell'allegato accordo sul sito Internet del Comune nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" demandando tale adempimento al Responsabile dell'Area Amministrativa;

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 – 4° comma – del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, stante l'urgenza motivata dal rispetto dei termini per la sottoscrizione definitiva del CCDI 2020, dando atto che si è provveduto con separata, successiva votazione unanime favorevole, espressa per alzata di mano





COMUNE DI TORRE SAN GIORGIO
Provincia di Cuneo

Via Maestra Adolfo Sarti n. 27 – 12030 – tel. 0172 96012 - fax 0172 96263 –
serviziofinanziario@comune.torresangiorgio.cn.it – www.comune.torresangiorgio.cn.it –
P. iva 00495640047 - cod. fisc. 85001350041

PREINTESA
CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO

ANNO -2020

PREMESSA

Il 22 maggio 2018, ottenuta la certificazione della Corte dei Conti, è entrato in vigore il primo contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali che scaturisce da un mutato quadro normativo rispetto alla contrattazione collettiva di prima generazione.

La contrattazione collettiva, con il decreto 75 del 2017, ritorna ad assumere una valenza centrale nei rapporti di lavoro del pubblico impiego, alla quale, diversamente dalla novella introdotta con la legge 15 del 2009, viene riassegnata la regolazione del rapporto di lavoro pubblico.

Il contratto collettivo introduce elementi di semplificazione nella gestione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa, attualmente caratterizzata da una eccessiva frammentazione tra i vari istituti, che hanno reso non agevole la gestione delle dinamiche salariali, al fine di consentire un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale e la graduale convergenza dei trattamenti accessori anche mediante la differenziata distribuzione

L'annodue milaventi, il giorno **21**, del mese di **dicembre alle ore 11.30** ha avuto luogo l'incontro in modalità di videoconferenza tra

la delegazione di parte pubblica:

Segretario Comunale

Presidente Dott. Carmelo Mario Bacchetta

i rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

Organizzazioni Sindacali : CISL/FP: Sig. Ivan Nanè

la Rappresentanza sindacale unitaria : Sig.ra Maria Giordano

Richiamati:

- l' art. 7 del CCNL 21/05/2018 rubricata " *Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie*"
 1. *La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3*
 2. l'art. 8 rubricata " *Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure del CCNL 21/05/2018* "

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto la sotto riportata Preintesa **Contratto collettivo decentrato integrativo** del personale dipendente del **Comune di Torre San Giorgio** per l'anno 2020.



**SEZIONE I
PARTE NORMATIVA**

**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto decentrato integrativo si inserisce nel contesto normativo che trae origine dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni e nel contesto contrattuale del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 e riportato in seguito semplicemente come "contratto 2016/2018".
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal d.lgs. n. 150/2009, successive modifiche ed integrazioni, come da ultimo con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ed in particolare, delle norme che dettano i criteri di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale del Comune di Monasterolo di Savigliano, con rapporto a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part-time, anche se comandato o distaccato inquadrato nelle categorie A, B, C, D ed in contratti di formazione lavoro.
2. Il presente contratto ha durata biennale e si riferisce a tutte le materie di cui al successivo art. 7.
3. Il presente contratto sostituisce ogni altro precedente contratto decentrato integrativo
4. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione in esso contenuta. Dell'avvenuta stipulazione si porta a conoscenza di tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.
5. Le parti si impegnano a riaprire la trattativa sui contenuti del presente accordo qualora venisse approvato un nuovo contratto collettivo nazionale, su istituti che demandano nel dettaglio alla contrattazione integrativa.

Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace in quanto:
 - a) firmato per la parte sindacale dalla R.S.U., e firmato da almeno un rappresentante sindacale delle OO.SS. firmatarie del CCNL;
 - b) firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previo parere dell'organo di revisione economico – finanziario.
2. Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dal termine indicato al precedente art. 2.
3. Gli uffici ed i servizi del Comune attuano il presente contratto senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

**TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI**

Art. 5 – Relazioni sindacali

1. Il presente contratto riconosce nel sistema delle relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della Pubblica amministrazione.
2. Le parti ritengono di dover proseguire il miglioramento della funzionalità dei servizi e del relativo accrescimento, dell'efficienza ed efficacia individuando specifici percorsi contrattuali che, in modo partecipativo e condiviso dei lavoratori, sappiano adeguatamente valorizzare la prestazione lavorativa e le singole capacità professionali degli addetti.

3. Allo scopo di rendere effettivi i principi in base ai quali si fonda il sistema delle relazioni sindacali che persegue gli obiettivi di cui al precedente comma 1, vengono assicurati gli spazi di contrattazione sulle materie ad essa demandate;
4. Vengono assicurati gli spazi demandati alle relazioni sindacali, quali l'informazione e il confronto, come di seguito descritti.
5. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione deve essere data preventiva e comunque nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali l'art. 5 e l'art. 7 del contratto 2016/2018 prevedano, rispettivamente il confronto e la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
6. Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare i soggetti sindacali per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68, comma 1 del contratto 2016/2018, tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70-bis del contratto 2016/2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art.56- quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70-quinquies comma 1 del contratto 2016/2018;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare* integrativo;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24, comma 1 del contratto 2016/2018;
 - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett.h) del contratto 2016/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art.24, comma 3 del contratto 2016/2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale pluri - mensile;
 - l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art.23, commi 2 e 4 del contratto 2016/2018, in merito,



- rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni e effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del contratto 2016/2018;
 - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
 - p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2 del contratto 2016/2018;
 - r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2 del contratto 2016/2018;
 - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
 - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
 - u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del contratto 2016/2018 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018;
 - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies del contratto 2016/2018, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
 - z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8 del contratto 2016/2018, in materia di turni di lavoro notturni.

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 8 – Quantificazione delle risorse

1. Sin dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dall'organo di revisione economico - finanziario, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.
2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:
 - a) Di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del contratto 2016/2018 in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;
 - b) Di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del contratto 2016/2018 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;

- c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni *ad personam* non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
 - d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art.2, comma 3, del D. Lgs. 30marzo 2001, n. 165;
 - e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'Ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art.1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017.
3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:
- a) Delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art.43 della legge n.449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art.15, comma 1, lett.d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;
 - b) Della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art.16, commi 4,5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
 - c) Delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
 - d) Degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
 - e) Degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art.14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
 - f) Delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;
 - g) Di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziato dall'Ente della componente variabile sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
 - h) Di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziato dall'Ente alla componente variabile per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) del contratto 2016/2018;
 - i) Di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziato in applicazione della normativa di legge richiamata al successivo comma 7, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;
 - j) Delle integrazioni alla componente variabile del fondo- a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) e da fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi –limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e).
4. L'Ente può destinare apposite risorse:
- a) Alla componente stabile di cui al comma2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
 - b) Alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori



del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) del contratto 2016/2018.

5. L'Ente può stanziare le risorse di cui al comma 3 lett.h), i) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 3 non possono essere stanziate dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote di cui al comma 3, lett. c) previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, contenuto nell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 3, lett. i) dell'articolo 67 del contratto 2016/2018.
6. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art.15, comma 5 del contratto 2016/2018, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art.23, comma 2 D. Lgs.n.75/2017.
7. Ai sensi dell'art.23, comma 6 del D.Lgs.n.75/2017, sulla base degli esiti della sperimentazione, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, acquisita l'intesa in sede di Conferenza unificata, può essere disposta l'applicazione in via permanente di quanto previsto al comma 8, dell'art. 67 del contratto 2016/2018, previa individuazione di specifici meccanismi che consentano l'effettiva assenza di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.
8. Resta ferma quanto previsto dalla normativa di legge vigente in merito alle risorse utilizzabili per la copertura degli oneri conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi.

Art. 9 – Strumenti di premialità

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018;
 - d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018;
 - e) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del contratto 2016/2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter dello stesso contratto;
 - f) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del contratto 2016/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - g) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
3. È destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del presente articolo, la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3 del contratto 2016/2018 e specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse. Sono esclusi da detti vincoli le risorse per specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale e delle risorse derivanti dai rimborsi spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria.

Art. 10 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e delle performance sono ripartite annualmente dall'Amministrazione 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 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, senza alcun appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - 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 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:
 - 1) la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - 2) la programmazione operativa e gestionale;
 - 3) la definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - 4) la predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - e) il monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - f) i controlli e la validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - g) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
 - i. raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti,
 - ii. comportamento professionale.
3. Le parti concordano che le somme non utilizzate o non attribuite e relative alle risorse certe, stabili e continuative, vengono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza preventivamente degli obiettivi sui quali saranno valutati.
2. Al finanziamento della performance è destinata una quota non inferiore del 30% del fondo complessivo di premialità.
3. Il responsabile di Settore /Segretario Comunale dovrà comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo piano esecutivo di gestione e piano delle performance) è effettuata dall'organismo di valutazione.
5. Entro il mese di luglio dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance organizzativa ed individuale.

6. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato il servizio nell'Ente di almeno 180 giorni lavorativi (o 6 mesi di calendario). Nella valutazione di performance non sono considerati i periodi congedo di maternità, di paternità e parentale.
7. I risultati ottenuti consentiranno di individuare la percentuale di importo di premialità assegnabile al personale addetto.
8. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno
9. Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.
10. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
11. L'erogazione del premio della performance sarà effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente contratto decentrato, in unica soluzione annuale, di norma, entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Art. 12 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche avvengono secondo la metodica valutativa del presente articolo, sulla base dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009.
2. Le parti convengono, in applicazione dell'art. 16 del contratto 2016/2018, a decorrere dal 1° gennaio 2019, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche nelle diverse categorie:
 - a) al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si quantificano, annualmente, le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche, ripartite tra le categorie in modo proporzionale al numero dei dipendenti a tempo indeterminato aventi diritto.
 - b) 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, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento
 - c) per poter partecipare alla selezione occorre aver maturato un'anzianità di servizio di 24 (ventiquattro) mesi al 31 dicembre dell'anno precedente, di cui almeno 12 (dodici) maturati presso l'Ente, nella categoria economica di posizione iniziale e gradualmente più elevata per le posizioni successive, come da tabella sotto riportata:

Categoria B		Categoria C		Categoria D	
B1		C1		D1	
B2	2 anni	C2	2 anni	D2	2 anni
B3	2 anni	C3	2 anni	D3	2 anni
B4	2 anni	C4	2 anni	D4	2 anni
B5	2 anni	C5	2 anni	D5	2 anni
B6	3 anni	C6	3 anni	D6	3 anni
B7	3 anni			D7	4 anni
B8	4 anni				

- d) ai fini della maturazione del triennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - e) sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti;
 - f) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile delle risorse umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni.;
 - g) i dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nell'avviso, apposita domanda. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
 - h) i dipendenti che avranno fatto domanda di partecipazione saranno valutati esclusivamente, ai sensi dell'art. 16, comma 3 del CCNL Funzioni Locali triennio 2016-2018, sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio. Non saranno ammessi a selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non abbiano ottenuto almeno la media di 80/100 dei punteggi di valutazione.
 - i) per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria, presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, riparametrate, eventualmente, solo per contenuto, da un colloquio con l'interessato;
3. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo biennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.
4. In relazione al punteggio ottenuto dalla combinazione dei suddetti fattori viene elaborata una graduatoria in ordine decrescente, unica per tutti i dipendenti dell'Ente in possesso dei requisiti. Per ciascuno sviluppo economico orizzontale da attribuire si calcola il rispettivo costo: le progressioni sono attribuite a partire dal dipendente con il punteggio più elevato fino a concorrenza delle risorse individuate dalla contrattazione integrativa.
5. A parità di punteggio la progressione viene attribuita, in primo luogo al dipendente inquadrato nella categoria più bassa, e poi nella posizione economica più bassa. Solo in caso di ulteriore parità, prevale la maggiore età anagrafica.

CAPO II – LE INDENNITÀ

Art. 13 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali (art. 70-bis CCNL)

Gli enti corrispondono una 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 a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a. 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 sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- b. 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 sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c. 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;

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. 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.
5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a. 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;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - d. 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.
7. Si stabilisce che la presente indennità venga erogata 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 proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
8. 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, ed è pertanto condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
9. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:
 - a. attribuzione in via continuativa di funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza con formale incarico della funzione di "agente contabile", per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito al servizio cassa di cui al presente comma; sono pertanto escluse tutte le giornate di assenza dal lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali il dipendente in servizio risulti impegnato in attività che non comportano il maneggio di valori di cassa.

10. 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.

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, 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;
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:


	Condizione di lavoro	Importo giornaliero
A	personale esposto a disagio	€ 2,50
B	personale esposto a rischio	€ 2,50
C	personale con funzioni di agente contabile	€ 1,50

13. In caso di compresenza di più fattispecie le indennità vengono tra loro sommate.

14. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018 e trova applicazione a far data dalla stipulazione del presente contratto decentrato.

Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali

1. 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 ai sensi dell'art.13 e seguenti del contratto 2016/2018, può essere riconosciuta una indennità nell'importo come appresso definito.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018, possono essere configurate quelle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti responsabili di posizione organizzativa, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. Le fattispecie alle quali i responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano l'ausilio di più professionalità;
 - b) responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica;
 - c) coordinamento di risorse umane;
 - d) 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;
 - e) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività correlate al trattamento di persone disabili o comunque non autosufficienti;
 - f) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
 - g) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - h) responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese.
4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:

- 
- a) importo pari a €. 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. D per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti di cat. C per i quali ricorrano almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente;
 - b) importo pari a €. 2.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. D quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno due delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti di cat. C per i quali ricorrano almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente;
 - c) importo pari a €. 1.500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. C per i quali ricorrano almeno due delle condizioni di cui al comma precedente;
5. Una ulteriore indennità di importo pari a €. 300,00 annui lordi, compete 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.
6. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili circa l'adozione dell'atto, questi dovranno comunque verificare che il fondo collettivo di incentivazione del personale disponga nella relativa voce, di sufficienti risorse concordate in sede di contrattazione.
7. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dal 1° gennaio 2019, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro il mese di luglio dell'anno successivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi) in caso di assunzione e/o cessazione.

CAPO III – RAPPORTO DI LAVORO

Art. 15 - Reperibilità

1. Per l'area di pronto intervento individuate dall'Ente, con deliberazione organizzativa della Giunta comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità, secondo le disposizioni di cui all'art. 24 del contratto 2016/2018. Esso è remunerato con la somma di € 13,00 per 12 ore al giorno.

Art. 16 - Rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
- a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.



4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 6.
5. L'Ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 10 oppure nega la stessa qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'Ente.
6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del D.L. n. 112/2008.
7. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'Ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi del comma 2, viene data la precedenza ai seguenti casi:
 - a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
 - b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
 - d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
 - e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
 - f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
 - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
9. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'Ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato ai sensi del comma 2.
10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.
12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla

trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.

13. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni.

Art. 17 - Orario di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
2. Una diversa durata della pausa giornaliera, di cui all'art. 26 del contratto 2016/2018, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - a) personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n.104/1992;
 - c) personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - d) personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
7. Può essere autorizzata una pausa non inferiore ai 10 minuti anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. In quel caso la pausa di cui al comma 9 può essere goduta al termine del turno di lavoro purché essa intervenga prima di ulteriori 6 ore.

CAPO IV – Le posizioni organizzative

Art. 18 - Conferimenti incarichi di posizioni organizzative

1. Con appositi atti, oggetto di confronto, sono definiti i criteri generali per il conferimento degli incarichi di posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 13 e seguenti del contratto 2016/2018, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristica dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti.

Art. 19 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale voce retributiva una non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nel piano delle performance ed al loro raggiungimento in corso d'anno.
2. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è sviluppato dal sistema di misurazione e valutazione delle performance ed è collegato:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurata alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i responsabili delle posizioni organizzative esplicano il loro ruolo per il raggiungimento degli obiettivi in un determinato contesto lavorativo). Ad ogni fattore dell'area dei comportamenti, spetterà al nucleo di valutazione attribuire una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi, in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico conferito;

- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (significativa differenziazione dei giudizi e modalità per rendere trasparente e motivante al lavoro la valutazione stessa).
3. La valutazione dei risultati e dei miglioramenti o meno realizzati nelle attività e nei servizi continuativi avviene sulla base dell'andamento negli anni degli indicatori più significativi. Si terrà conto della complessità delle attività richieste, nonché delle criticità e dei vincoli relativi alle risorse.
 4. I comportamenti attesi oggetto della valutazione esprimono i valori dell'Amministrazione – essere dei professionisti e degli attori del servizio pubblico che lavorano insieme nel rispetto delle regole dell'organizzazione – e rappresentano un insieme, espresso nell'anno, fatto di impegno nel lavoro, di capacità di azione e di competenze agite funzionali al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.
 5. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e della relazione sintetica del responsabile che evidenzia con indicatori il livello di adeguatezza rispetto alla qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.
 6. Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente deve prevedere idonee procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e consentire forme di monitoraggio sull'andamento della realizzazione degli obiettivi assegnati.



**SEZIONE II
PARTE ECONOMICA**

TRATTAMENTO ECONOMICO -ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE

ART. 20 COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Il fondo per l'anno 2020 è stato determinato , applicando i criteri dettati dall'art. all'art 67 del nuovo CCNL Funzioni Locali 21/05/2018 e secondo i criteri di cui comma 7 del medesimo art. 67, ai sensi del quale "la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017. l'ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, tenuto conto anche delle posizioni organizzative, non supera il corrispondente importo per l'anno 2016.

Il fondo è stato altresì costituito in ottemperanza alle disposizioni dell'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, che dispone che il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 2017 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018;

Il fondo è stato costituito con Determinazione del Responsabile del Servizio finanziario n. 268 del 04.12.2020 con la quale si è provveduto alla Costituzione del Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020;

E' stato acquisito il parere favorevole del Revisore dei Conti sulla costituzione del fondo approvata con Determinazione n. 266 del 04.12.2020

IL fondo disponibile per l' anno 2020 – elaborato dal Responsabile del Servizio Finanziario del Comune nella tabella di cui sopra – ammonta ad euro 9.240,92. suddiviso tra risorse stabili euro 8.533,27. e risorse variabili euro 707,65 comprese economie anno precedente e che il medesimo, risulta compatibile con i rispettivi vincoli e le limitazioni e rispetto dei limiti previsti per legge

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMUNE DI TORRE SAN GIORGIO - ANNO 2020	
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.	€ 8.942,06
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).	€ -
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).	€ 249,60
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).	€ 300,27
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).	€ 975,96

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).		
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.	€	-
SOMMA RISORSE STABILI	€	10.467,89
FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE		IMPORTI
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 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 21.05.2018 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 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€	-
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 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 21.05.2018 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.	€	707,65
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 21.05.2018 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.		
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€	707,65
ART. 23 C. DLGS 75/2017: CALCOLO DEL RISPETTO DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016		IMPORTI



Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016	€ 10.625,67
Art. 33 c. 2 del DL 34/2019 Eventuale decurtazione o integrazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016	€ -
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 21.05.2018 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 21.05.2018 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 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	€ -
Art. 18 c. lett. h) e Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi spese del giudizio	€ -
Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 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 21.05.2018 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)	€ -
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ -
TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	€ 11.175,54
UTILIZZO RISORSE STABILI	
IMPORTI	
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali.	€ 808,21
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	€ 1.126,41
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ -
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 1.934,62
SOMME DISPONIBILI RISORSE STABILI	€ 8.533,27
UTILIZZO RISORSE VARIABILI	
IMPORTI	
Art. 68 c. 2lett. a) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale e progetti.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di turno.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie B, C e D	€ -
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, 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 21.05.2018, art. 56-sexies Indennità di funzione categorie C e D	€ -

Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.05.2018 Compensi ai messi notificatori.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. i) CCNL 21.05.2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.05.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. g) - ART. 18 c. 1 lett. h) CCNL 21.05.2018 Incentivi spese del giudizio e Art. 43, L. 449/1997 compensi censimento e ISTAT	€ -
Art. 68 c. 2 lett. f) e Art. 56-quinquies CCNL del 21.05.2018 - Indennità di servizio esterno	€ -
Art. 68 c. 2 lett. f) e Art. 56-sexies CCNL del 21.05.2018 - Indennità di funzione	€ -
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ -
Verifica destinazione prevalente dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. a), b), c), d), e) e f)	0,00%
Verifica destinazione almeno del 30% dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. b)	0,00%
RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 11.175,54
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 1.934,62
DISPONIBILITA' COMPLESSIVA RISORSE STABILI + RISORSE VARIABILI	€ 9.240,92
SOMME DISPONIBILI RISORSE STABILI	€ 8.533,27
SOMME DISPONIBILI RISORSE VARIABILI	€ 707,65
RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	IMPORTI
Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999)	
Fondo posizioni organizzative e risultato	
Risorse accessorie per le assunzioni in deroga dl 135/2018 art. 11 c. 1 lett. b)	€ -

ART. 21 UTILIZZO DEL FONDO ANNO 2020

FONDI 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.	€ 8.942,06
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).	€ 249,60
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).	€ 300,27
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).	€ 975,96
SOMMA RISORSE STABILI	€ 10.467,89
FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI
Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 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.	€ 707,65
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 707,65



ART. 23 C. DLGS 75/2017: CALCOLO DEL RISPETTO DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016	IMPORTI
Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016	€ 10.625,67
Art. 33 c. 2 del DL 34/2019 Eventuale decurtazione o integrazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016	€ -
TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	€ 11.175,54
UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali.	€ 808,21
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	€ 1.126,41
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ -
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -
SOMMA UTILIZZATA DELLE RISORSE STABILI	€ 1.934,62
SOMME DISPONIBILI RISORSE STABILI	€ 8.533,27
SOMME DISPONIBILI RISORSE VARIABILI	€ 707,65
UTILIZZO RISORSE	IMPORTI
Art. 68 c. 2 lett. a) e b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 3.900,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie B, C e D	€ 2.100,00
SOMMA UTILIZZO	€ 6.000,00
ACCANTONAMENTO ANNO 2021	€ 3.240,92
RIEPILOGO GENERALE	
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 11.175,54
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 1.934,62
DISPONIBILITA' COMPLESSIVA RISORSE STABILI + RISORSE VARIABILI	€ 9.240,92
SOMME DISPONIBILI RISORSE STABILI	€ 8.533,27
SOMME DISPONIBILI RISORSE VARIABILI	€ 707,65
SOMME UTILIZZATE	€ 6.000,00
RISORSE CHE SONO ACCANTONATE PER L'ANNO 2021	€ 3.240,92

ART. 22 Progressione economica all'interno della categoria

Ai sensi dell'art. 16 del CCNL 21/05/2018 Funzioni Locali – triennio 2016 – 2018

“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, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.

3. 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..... omissis.....”

Ai sensi dell'art.13 – Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche del presente contratto, 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, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. Per poter partecipare alla selezione occorre aver maturato un'anzianità di

servizio di 24 (ventiquattro) mesi al 31 dicembre dell'anno precedente, di cui almeno 12 (dodici) maturati presso l'Ente, nella categoria economica di posizione iniziale.
Per l'anno 2020 non sono destinate somme per finanziarie progressioni economiche all'interno della categoria.

ART. 23 COMPENSI, INDENNITA' E ALTRI BENEFICI ECONOMICI

Le disponibili ai sensi del comma 1 dell'art. 68, sono da destinare ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;

Ai sensi dell'art. 68, comma 3 :*" La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) - a) premi correlati alla performance organizzativa; b) premi correlati alla performance individuale; c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis; d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000; 92 e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;- la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3.....omissis....., specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.*

ART. 24 PERFORMANCE INDIVIDUALE – ART. 68, COMMA 3 DEL CCNL 21/05/2018

E' destinato alla performance individuale almeno il 30% delle risorse di cui all'art. 67, comma 3 del Fondo disponibile, entro il tetto massimo complessivo di euro 3.900,00 lordi previa verifica del conseguimento degli obiettivi strategici ed operativi di cui al Piano triennale degli obiettivi e delle performance. Il nucleo di valutazione appositamente costituito compilerà le schede di valutazione; tale indennità verrà riconosciuta suddivisa proporzionalmente in forza del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati, valutato dal Nucleo di valutazione.

ART. 26 COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ EX ART. 70 QUINQUIES CCNL 21/05/2018

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 ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi. 2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare: 95 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"

E' riconosciuta l'indennità di cui all'art. 70 quinquies al dipendente in cat. C. (n. 1 in area amministrativa) per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, nella fattispecie:

- i. attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- ii. responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica;
- iii. gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- iv. responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese;

nella misura di € 3.000,00 annui lordi

Nella determinazione dell'importo individuale attribuibile ad ogni singolo lavoratore dovrà essere tenuto conto del grado di autonomia del medesimo nelle funzioni considerate.





Sarà tenuto conto, inoltre, della condizione part-time o tempo pieno dei lavoratori interessati, della decorrenza del contratto individuale di lavoro, nonché dell'espletamento delle funzioni/compiti – per intero o in parte – correlate alle suindicate indennità

ART. 27 DISPOSIZIONI FINALI

Nella determinazione dell'importo individuale attribuibile ad ogni singolo lavoratore dovrà essere tenuto conto del grado di autonomia del medesimo nelle funzioni considerate.
Sarà tenuto conto, inoltre, della condizione part-time o tempo pieno dei lavoratori interessati nonché dell'espletamento delle funzioni/compiti – per intero o in parte – correlate alle suindicate indennità
Per quanto non disposto dal presente CCDI per gli istituti da esso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei CCNL vigenti .

**SEZIONE III
DISCIPLINA TRANSITORIA**

Art. 28 - Norma transitoria

Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente contratto o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione dello stesso.

Per quanto non disposto dal presente CCDI per gli istituti da esso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei CCNL vigenti .

Letto, confermato sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica

per le RSU

per la delegazione di parte sindacale



Del che si è redatto il presente verbale.

Il Presidente
F.to:ARNOLFO Daniele Giorgio

Il Segretario Comunale
F.to:BACCHETTA Dott. Carmelo Mario

La presente deliberazione è stata comunicata in data 20-gen-2021 (data pubblicazione) ai signori capigruppo consiliari come prescritto dall'art.125 del D.Lgs.267/2000.

UFFICIO TECNICO

Regolarità Tecnica e correttezza atto proposto

UFFICIO AMMINISTRATIVO

Regolarità Tecnica e correttezza atto proposto

F.to: BACCHETTA Dott. Carmelo Mario

UFFICIO RAGIONERIA

Regolarità Tecnica e correttezza atto proposto

Regolarità Contabile

Copertura Finanziaria

F.to: ARNOLFO Daniele Giorgio

UFFICIO PERSONALE

Regolarità Tecnica e correttezza atto proposto

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Certifico, io sottoscritto Segretario comunale – su conforme dichiarazione del messo comunale – che una copia/estratto del presente verbale è stata pubblicata in data 20.01.2021 all'Albo Pretorio ove rimarrà esposta per quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs 267/2000

Torre San Giorgio, 20-gen-2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to:BACCHETTA Dott. Carmelo Mario

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA IL 28.12.2020

- Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (3° comma, art. 134 D.Lgs. 267/2000);
- Immediatamente eseguibile (4° comma, art. 134 D.Lgs. 267/2000)

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to:BACCHETTA Dott. Carmelo Mario

Copia/estratto conforme all'originale per uso amministrativo

Torre San Giorgio, li 20.01.2021



IL SEGRETARIO COMUNALE
BACCHETTA Dott. Carmelo Mario

RICORSI

Contro il presente provvedimento è possibile presentare ricorso:

- al T.A.R. Piemonte entro 60 giorni dalla pubblicazione
- al Presidente della Repubblica entro 120 dalla pubblicazione.