

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO COMUNE DI VILLANOVA D'ASTI ANNO 2020

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 66 in data 24.05.2018 con la quale si nominava la delegazione trattante di parte pubblica:

- Presidente: Fasano Laura;
- componente e verbalizzante Ferrero Patrizia;

Vista la determinazione del responsabile del Servizio Finanziario di costituzione delle risorse anno 2020 n. 90 del 01/12/2020

Visto il parere favorevole del revisore dei conti espresso in data 04/12/2020 verbale n. 26 sulla costituzione del Fondo anno 2020.

Vista la deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato 2020 approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 166 del 17.12.2020.

Visto il parere favorevole del revisore dei conti sulla bozza del contratto decentrato 2020.

In data 22.12.2020 sono presenti, in video conferenza, per la sottoscrizione del contratto integrativo decentrato:

- la delegazione trattante di Parte Pubblica composta da:

Dott.ssa FASANO Laura - Segretario Comunale;

Dott.ssa Ferrero Patrizia - Responsabile del Servizio Finanziario

- la delegazione di parte sindacale composta dal Dott. NARGI Silvio rappresentante territoriale della FPS CISL, dal Geom. GALATI Pino e MARCONI Roberto quali RSU

verbalizza la Sig.ra Ferrero Patrizia.

Si dà atto che le firme di chi non risulta in presenza saranno acquisite con firma digitale.

Sommario

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Art. 1 - Oggetto e obiettivi	4
Art. 2 - Ambito di applicazione	4
Art. 3 - Durata - Revisione.....	4
TITOLO II - RISORSE DECENTRATE.....	4
Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili	4
Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance.....	5
Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018).....	5
Art. 7 - Progressioni economiche.....	5
Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)	6
Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018).....	6
Art. 10 - Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018).....	7
Art. 11 - particolari compensi esclusi dal tetto.....	7
Art. 12 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)	7
Art. 13 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018).....	8
Art. 14 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000) straordinario autorizzabile e da utilizzare in compensazione, permessi	8
Art. 15 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018).....	8
Art. 16 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018) e pausa	8
Art. 17 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018).....	8
Art. 18 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018).....	9
Art. 19- Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)....	9
Art. 20- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018) e graduazione delle posizioni organizzative.....	9
TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE.....	9
Art. 21 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)	9
art. 22 – progetti per i servizi ai sensi art. 15 comma 5 CCNL 2001	10
art. 23 – norme generali	10
TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE.....	10
ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA	11
1. Requisito periodo minimo di anzianità	11

2. Criteri di valutazione.....	11
3. Procedimento	11
2. LA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE Articolo 67, CCNL 2016 - 2018.....	12
2.1 Le modalità di costituzione	12
2.2 Riepilogo costituzione Fondo 2019.....	16
2.3 Utilizzo Fondo risorse decentrate.....	17


A vertical column of four handwritten signatures on the right side of the page. From top to bottom: a black signature, a blue signature, a blue signature, and a black signature.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge. *Art. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".*

Art. 2 - Ambito di applicazione




- 
1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Villanova d'Asti con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.
 2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3 - Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata annuale 2020.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

- 
- 
- 
1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto.
 2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
 3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
 4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
 5. Le risorse stabili sono state incrementate di €. 1.830,40 (€. 83,20 per dipendente in servizio al 31.12.2015) fuori tetto fondo.
 6. Le risorse stabili sono state incrementate di € 4.111,39 per adeguamento limite ex art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 e di € 335,76 per ria cessati 2019 come da prospetto allegato.

PERSONALE NON DIRIGENTE:	
Fondo per la contrattazione integrativa (al netto delle componenti "escluse") anno 2018 -Base di calcolo	76.524,79 €
n° dipendenti "non dirigenti" al 31/12/2018 incluse po	16,89
Valore medio anno 2018	4.531,08 €
n° dipendenti "non dirigenti" al 31/12/2020 incluse po	17,89
aumento dipendenti dal 2018 al 2020	1,00
Adeguamento limite ex art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 per l'anno 2020 (valor medio 2018*n. dipendenti in aumento)	4.531,08 €
	di cui parte fissa 4.111,39 €
	di cui parte variabile 419,69 €

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa sarà determinata nell'ammontare nel 2020 del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale è il 40% mentre quella organizzativa pari al 60%.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi performance collettiva.

Art. 6 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. La misura della maggiorazione è determinata nella misura del 10% della performance individuale per tutte le categorie valutate positivamente.
2. Gli obiettivi assegnati ai dipendenti sono determinati dal piano degli obiettivi e graduati in base alle competenze effettivamente la valutazione.
3. Beneficeranno del premio individuale n. 5 soggetti a prescindere dalla categoria visto il numero esiguo di personale all'interno della stessa.
4. La premialità di cui all'art 69 del CCNL 21.05.2018 è determinata nel 10% del premio individuale.
5. per il conteggio della performance organizzativa si procederà alla valutazione del risultato dell'area al 20% e per la restante parte dalla valutazione comportamentale.

Art. 7 - Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
 2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse assegnate per l'anno 2020 sono così ripartite
- | | |
|--|------------|
| Categoria C - n. 2 dipendenti euro destinati | € 1.425,89 |
| Categoria D - n. 2 dipendenti euro destinati | € 2.567,24 |
| Totale assegnato alle progressioni | € 3.993,13 |

Dato atto che avranno decorrenza da luglio 2020 impegnando una spesa di €1.996,57

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi *confluiscono nelle risorse destinate alla produttività collettiva*.

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del *primo gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo*. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento.

5. Nell'allegato A) sono le procedure per la partecipazione alla selezione.

Il dettaglio dei criteri di valutazione saranno stabiliti dal segretario comunale con proprio provvedimento.

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

- Esecuzione di interventi sul territorio anche in orario notturno o in caso di neve e che comportano esposizioni a sostanze pericolose.

€. 1,51 per giornata effettivamente lavorata (n. 2/3 soggetti)

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti in particolare le attività di front office con problematiche patrimoniali o relative a servizi particolarmente legati alla cittadinanza con impegno in modo stabile come ufficio anagrafe e tributi.

€. 1,21 per giornata effettivamente lavorata (n. 1 soggetti) per servizio tributi

€. 1,26 per giornata effettivamente lavorata (n. 3 soggetti) per servizio anagrafe

4. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni tre mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

5. Le indennità vanno rapportate alla percentuale di servizio al 75% in caso di part-time oltre il 50%.

Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale di **categoria B** l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

capo cantoniere € 750,00

a) *responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari per un numero minimo di 2 unità, anche con autonomia funzionale (a tal fine si fa riferimento alla dotazione organica);*

- al personale di **categoria C** l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

addetto a funzioni di anagrafe e stato civile coordinamento ufficio € 750,00

b) *responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate che coordinino anche altro personale di pari o inferiore categoria;*

addetto ced € 1.300,00

c) *autonomia operativa con gestione di mezzi, attrezzature e gestione unità trasversali che riguardino i sistemi integrati dell'Ente e risoluzione di piccole criticità del sistema quotidianamente.*

- al personale di **categoria D** l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

economista comunale € 1.300,00

d) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale che comportano anche il disagio del maneggio valori.

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

3. Le indennità vanno rapportate alla percentuale di servizio e all'effettiva assegnazione da parte della Giunta Comunale negli atti di organizzazione.

Art. 10 - Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

1. Il Consiglio Comunale nelle proprie funzioni di indirizzo richiedeva di inserire il welfare integrativo.

2. Verrà valutato nel corso dell'anno 2021 a seguito di richiesta delle Organizzazioni Sindacali.

Art. 11 - Particolari compensi esclusi dal tetto

1. Risultano somme che possono essere inserite nei contratti qualora prevista la norma regolamentare per la ripartizione:

a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti (escluso posizioni organizzative); con riferimento a tali attività le somme dovranno transitare dalla costituzione del fondo ma potranno essere liquidate disgiuntamente dalla contrattazione avendo adottato apposito regolamento.

Stesse indicazioni per i compensi ante 2016 relativi alla merloni

b) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (escluso posizioni organizzative);

c) somme non distribuite nell'esercizio precedente risparmi Straordinario 2019;

d) incremento per il personale presente al 31.12.2018.

Art. 12 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 8 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario;*

- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;

- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;

- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 13 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.
3. Il personale a tempo parziale verranno attribuite le indennità rapportate alle ore e la produttività al 75%.
4. I permessi per il personale a tempo parziale vanno riproporzionati.

Art. 14 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000) straordinario autorizzabile e da utilizzare in compensazione, permessi

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.*
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 25 ore.

Art. 15 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi che hanno apertura al pubblico per i quali almeno un dipendente dovrà garantire l'apertura all'orario previsto.
2. La flessibilità prevede un'entrata posticipata di 0,45 minuti rispetto a quella ordinaria da recuperare in uscita a fine giornata, non è prevista flessibilità nella pausa pranzo che è fissa.
3. Un particolare trattamento è previsto per il personale del servizio polizia che può anticipare l'ingresso di 0,30.
4. Particolari flessibilità sono previste per i cantonieri nel periodo estivo fino ad un massimo di un'ora e mezza di anticipo decise con ordine di servizio del Responsabile di settore.
4. I periodi relativi a tale flessibilità saranno determinati dall'Amministrazione.

Art. 16 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018) e pausa

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi, a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane - *in genere, servizi legati ad attività stagionali.*
4. *L'orario settimanale si articola su settimane alterne di 38,50 e 33,50 ore lavorate. Le ore sono da svolgersi al sabato per garantire l'apertura al pubblico. Tale orario è considerato non come multiperiodale.*
5. La pausa nel caso in cui l'orario superi le ore 6 in una giornata deve essere minimo di mezz'ora e non può essere posta in coda all'orario, contemplando anche le ore di straordinario.
6. Sono previsti rientri pomeridiani con pausa fissa stabilita nella determinazione degli orari.

Art. 17 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevato a 250 ore per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali in particolare della polizia locale.

Art. 18 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

a) utilizzo dei corsi di formazione gratuiti proposti da IFEL ANCI, ecc.

Art. 19 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 20- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018) e graduazione delle posizioni organizzative

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

3. Le risorse assegnate per le PO non attingono alle risorse della CCID.

4. Con riferimento all'art. 23 comma 2 del D Lgs. 75/2017 il limite del 2016 delle risorse per PO a carico del bilancio è così determinato:

€ 54.850,00 effettivamente erogato al personale dipendente a cui si aggiungono € 8.888,90 trasferiti per il personale in convenzione, per un totale di € 63.738,90.

La spesa 2020 non rientra nel tetto 2016, per la differenza si utilizzano le capacità assunzionali residue per € 5.706,57. In caso di utilizzo del tetto 2018, per la differenza si utilizzano le capacità assunzionali residue per € 14.085,43.

5 Si precisa che sono possibili compensazioni tra le diverse aree e in caso di superamento del tetto si eroderanno le capacità assunzionali.

6. L'assegnazione del risultato è disposta in base a quanto previsto dal regolamento in materia di istituzione e pesatura dell'area delle posizioni organizzative modificato con deliberazione GC n. 80 del 16.05.2019.

7. Le progressioni economiche all'interno della categoria possono essere riconosciute a una quota limitata di dipendenti, vincolo che deve essere tradotto in una quantità massima non eccedente il 50% degli aventi diritto.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 21 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.

3. La misura dell'indennità tra il minimo ed il massimo, è articolata in relazione allo svolgimento:

- del servizio in determinate zone sensibili del territorio;
- di particolari attività: mercato - notificatori;

€. 1,51 per giornata svolta in attività esterna per le sole giornate in cui il personale presta servizio stabile all'esterno.

Le persone interessate n. 3 vigili con impegno medio differente in base alle attività effettuate.

La certificazione spetta al comandante di polizia.

4. E' confermata l'indennità di euro 617,16 per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221) e di euro 780,36 e di euro 768,35 rispettivamente, per indennità di vigilanza (escluse dal fondo).

Art. 22 – Progetti per i servizi ai sensi art. 23 comma 3 del d.lgs 75/2017 ex art. 15 comma 5 CCNL 2001

1. E' stato attivato un progetto che impegna i cantonieri per il 2020 per servizio nel mercato raccolta differenziata, che viene ripartito tra i cantonieri che hanno aderito al progetto.
2. Importo previsto per l'anno 2020 € 1.500,00 da dividere tra n. 3 addetti rapportato agli effettivi mesi di lavoro, qualora si superino i 15 giorni sarà conteggiato come mese interno.
3. Inoltre è stato attivato un nuovo progetto che impegna la dipendente dell'Ufficio Finanziario che prevede la quadratura e l'allineamento delle fatture tra la piattaforma crediti (PCC) e il programma gestionale di contabilità SISCOP dal 2014 al 2019.
4. Importo previsto per l'anno 2020 € 500,00.

Art. 23 – Norme generali

1. Le parti concordano, prudenzialmente, che le risorse relative al personale cessato per licenziamento sono congelate in attesa della definizione dei ricorsi al Giudice del Lavoro per una sola persona.
2. Le risorse accantonate saranno distribuite al personale presente nei singoli anni di competenza saranno ripartite unitamente alla produttività dei dipendenti nell'anno in cui le sentenze diverranno esecutive.

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente. (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

2. Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 8 del CCI.

Il criterio utilizzato risulta *media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto*.

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

Per poter partecipare è necessario avere una media triennale di almeno il 60% attribuendo 5 punti a chi avrà il 100% e 0 a chi avrà 60% in modo proporzionale.

Per le posizioni organizzative detti parametri saranno parametrati sulla retribuzione di risultato 25% pari a 5 punti e 0 per chi ha 15.

A parità di fascia di punteggio attribuito, vengono stabiliti i seguenti requisiti di punteggio.

- titoli differenziata per categorie demandando al segretario la gradazione dei punteggi
- corsi di aggiornamento
- anzianità nella posizione economica
- valutazione complessiva del responsabile

3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile P.O. del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda ai fini dell'attribuzione del punteggio.

Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 2 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile P.O. del Settore Personale decide in via definitiva.

Nel caso di posizioni organizzative la valutazione è rimessa al nucleo di valutazione.

3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

4. Il bando sarà pubblicato sul sito internet istituzionale per 10 giorni.

2. LA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE 2020

2.1 Le modalità di costituzione

Le modalità di costituzione del fondo sono dettate prevalentemente dall'art. 67 del CCNL 2016 - 2018 che distingue tra risorse stabili e risorse variabili. La novità introdotta dal Contratto in materia di impostazione del fondo prevede che la parte stabile sia costituita al netto delle risorse destinate nell'anno 2017 alle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite, come previsto dallo stesso art. 67, comma 1, e dall'art. 15, comma 5. L'ammontare di dette risorse rientra comunque nel limite previsto dall'art. 23, comma 2, del D.L. n. 75/2017.

COSTITUZIONE 2020			
RIFERIMENTI NORMATIVI	RISORSE FISSE	IMPORTI	note
art. 67 ccnl 2016/2018 comma 1	voci assestate 2017	€ 69.746,70	
ex art. 1 comma 456 legge 147/2013	decurtazione permanente	€ 1.713,12	
	totale fisso da 2017	€ 68.033,58	
art 67 CCNL 2016/2018 comma 2 c)	ria cessati 2017 (versili intero anno e quota parte altri dip)	€ 1.403,16	
comma lettera d)	ria cessati 2018	€ 1.263,60	
	ria cessati 2019	€ 335,76	
art 67 CCNL 2016/2018 comma 2 b)	differenziale dichiarazione congiunta 1	€ 538,30	non soggetto limite
art 67 CCNL 2016/2018 comma 2 a) dal 2019	nuovo incremento risorse a regime	€ 1.830,40	83,20 per dip al 31,12,2015 non soggetto a limite
	Adeguamento limite ex art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 per l'anno 2020	€ 4.111,39	non soggetto a limite
	risorse aggiuntive	€ 9.482,61	
	TOTALE RISORSE FISSE	€ 77.516,19	
art 67 comma 3 CCNL 2018	RISORSE VARIABILI		
comma 3	voci assestate	€ 5.713,43	
ex art 1 comma 456 Legge 147/2013	decurtazione	-€ 396,12	
	totale variabile da 2017	€ 4.945,06	
	Istat lettera K	€ 0,00	non soggetto limite
	totale variabile 2020	€ 4.945,06	
comma 3 lettera f)	risparmio straordinario 2019 non liquidato	€ 2.891,87	non soggetto a limite
	Adeguamento limite ex art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 per l'anno 2020	€ 419,69	non soggetto a limite
	straordinario e adeguamento	€ 3.311,56	
	art. 15 comma 5	€ 724,00	
ria (agenzia delle entrate), 75 procura e tribunali 2019 enti diversi			
	TOTALE FONDO	€ 86.496,81	
	NON SOGGETTO LIMITE DICH CONG 1	€ 538,30	
comma 3 e)	NON SOGGETTO LIMITE incremento risorse a regime	€ 1.830,40	
	non soggetto a limite ex art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 per l'anno 2020	€ 4.531,08	
	non soggetto a limite straordinario	€ 2.891,87	
	NON SOGGETTO LIMITE Istat lettera K	€ 0,00	
	TOTALE RISORSE FISSE E VARIABILI	€ 76.705,16	
??	limite fondo complessivo 2016 come limite per il 2020	€ 76.705,98	

La Dichiarazione congiunta n. 5 del Contratto in esame prevede che gli incrementi del fondo relativi alle seguenti somme:

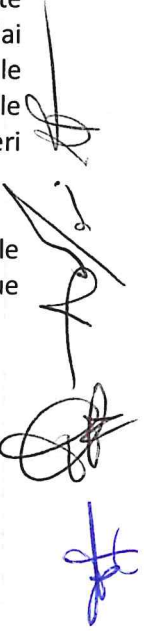
- euro 83,20 per ogni unità di personale in servizio al 31.12.2015, a decorrere dal 31 dicembre 2018 ed a valere dall'anno 2019;
- le differenze tra gli incrementi a regime per progressioni nella categoria, *non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti.*

L'art. 67, c. 7, CCNL 2018, dispone, peraltro, che la quantificazione del fondo "deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, c. 2, D. Lgs. n. 75/2017" e fino alla vigenza di detto limite, per cui la previsione della citata

Dichiarazione n.5 ne individua espressamente una eccezione.

L'Aran, con nota n.12878/2018, ha ribadito la valenza della Dichiarazione congiunta n.5, per cui tali importi "non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dall'art.23, c.2, del D. Lgs. n. 75/2017". L'Agenzia prosegue ritenendo che, "al di fuori di tale unica indicazione, l'individuazione, tra quelle previste dal contratto collettivo, delle diverse tipologie di possibile incremento delle risorse da escludere dai conteggi per il rispetto del limite imposto dalla legge avverrà, invece, sulla base delle caratteristiche delle risorse stesse, in conformità sia alle indicazioni fornite in materia dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, istituzionalmente competente per l'interpretazione delle norme di legge, sia ai contenuti dei pareri formulati in materia dalla Corte dei Conti."

L'aumento in deroga al tetto 2016 ex art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2020, calcolato in base al personale dipendente al 31/12/2018, è stato conteggiato per accordo convenzionale tra le parti come se i due dipendenti cessati per procedimenti disciplinari siano stati considerati come presenti in servizio.



Comma 1 - Risorse stabili	2020
a) Importo anno 2017 certificato dall'organo di revisione che comprende le risorse decentrate stabili di cui all'art. 31, c. 2 CCNL 22.1.2004 dell'anno 2017, tra cui:	68.033,58
- Fondo progressioni economiche;	34.956,84
- indennità di comparto;	9.411,71
b) Dall'importo come sopra determinato vanno detratte le risorse che gli enti hanno destinato nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle p.o. istituite	
differenza a-b	68.033,58
c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e 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	2.666,76
a) importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	1.830,40
b) importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 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	538,30
somme accantonate non distribuibili relative personale cessato	1.840,34
totale erogato	44.368,55
disponibile	28.700,49
risorse stabili depurate dalle risorse accantonate	42.528,21

Comma 2 - Incrementi del fondo 2020	2020
a) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e 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	335,76
b) eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165	
c) importi necessari a sostenere <i>a regime</i> 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, comma 793 e segg. della legge n. 205/2017;	
le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies	
d) importi corrispondenti a <i>stabili</i> riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate	
e) risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a)	
f) Adeguamento limite ex art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 per l'anno 2020	4.111,39
totale risorse incrementali	4.447,15

Comma 3 - Risorse variabili da definire di anno in anno	2020
a) 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 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001	
b) 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) risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge	
d) 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	
e) eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999	2.891,87
f) risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati (istat)	
g) risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	
h) importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4 (<i>1,2% monte salari 1997 esclusa quota dirigenza - già art. 15, c. 2 CCNL 1999</i>)	5.713,43
i) importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) (<i>Obiettivi anche di mantenimento definiti dal piano della performance e potenziamento sicurezza stradale - ex art. 15, c. 5 CCNL 1999</i>)	724,00
j) importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi (regioni e città metropolitane con possibile estensione ad altre P.A.)	
k) integrazioni alla componente variabile del Fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2, lett. e) ed a 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	
l) somme non erogate nel 2018 prudenzialmente riassegnate cessati	
m) Adeguamento limite ex art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 75/2017 per l'anno 2020	419,69
decurtazione stabile	-396,12
TOTALE RISORSE VARIABILI	9.352,87

2.2 Riepilogo costituzione Fondo 2020

Si dà atto che nella determina di costituzione del fondo le risorse art. 15 comma 5 erano confluite nella parte variabile art. 15 comma 5 e da un esame dettagliato con le organizzazioni sindacali l'importo dell'incremento contrattuale è stato calcolato in modo conforme andando ad aumentare in uscita il relativo importo delle progressioni.

Le parti danno atto che l'incremento delle risorse per la contrattazione decentrata, determinato in base al personale in servizio al 31/12/2018, potrebbe subire modifiche a seguito di nuove circolari, pareri, leggi e interventi giurisprudenziali e pertanto le stesse non hanno carattere fisso ma andranno ricalcolate ogni anno in base al personale in servizio.



2.3 Utilizzo Fondo risorse decentrate

Articolo 68, CCNL 2016 - 2018

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1	2020
a) differenziale progressioni economiche a regime	0,00
b) progressioni economiche anni precedenti	34.956,84
c) indennità di comparto	9.411,71
d) incremento delle indennità personale educativo asili nido	
e) indennità personale ex-VIII qualifica	
f) indennità art. 70-septies CCNL 2018	
TOTALE utilizzi vincolati	44.368,55

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2 2020	2020
CCNL 1/4/99 art.17 c.2 lett d.(rischio)art.37 code fino a aprile	
a) performance organizzativa (quota del 60% delle risorse variabili)	17.509,05
b) performance individuale (quota del 40% delle risorse variabili)	11.672,70
d) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018):	
d.1) indennità di rischio	982,80
d.2) indennità di disagio (tributi)	242,00
d.2) indennità di disagio (anagrafe)	579,60
d.3) indennità maneggio valori	
h) compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018)	4.100,00
i) indennità di funzione personale P.M. cat. C/D (art. 56-sexies CCNL 2018)	
l) indennità servizio esterno di vigilanza (art. 56-quinquies CCNL 2018)	1.087,20
n) progetti per il conseguimento di obiettivi dell'ente (art. 67, c. 5, lett. b, CCNL 2018)	2.000,00
o) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, c. 2, lett. g, CCNL 2018):	
p) compensi messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000)	118,00
Q) compensi ISTAT	
q) progressioni economiche relative all'anno di effettuazione	1.996,57
TOTALE utilizzi da contrattare	40.287,92
b) performance individuale (quota del 40% delle risorse variabili)	11.672,70
di cui maggiorazione premio individuale (art. 69 CCNL 2018)	1.167,27
distribuibile tra tutto il personale	10.505,43

Parte pubblica

Dott.ssa Patrizia Ferrero



Dott.ssa Laura Fasano



Organizzazione sindacale

Nargi Silvio firmato digitalmente

RSU

Galati Pino



Marconi Roberto



Verbalizzante

Dott.ssa Patrizia Ferrero

