



**COMUNE DI BARASSO**  
Provincia di Varese

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (C.C.D.I.)  
PER IL TRIENNIO 2019 – 2021 – integrazioni e modifiche anno 2020**

Oggi VENTUNO del mese di DICEMBRE dell'anno DUEMILAVENTI alle ore 10.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente –Avv. Fabio D'Aula– Segretario comunale

Componente –dott.ssa Roi Silvana – Responsabile Area amministrativo-Contabile

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale UIL FPL sig. Lorenzo Raia

R.S.U. Aziendale sig.ra Monica Aricò

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo ed economico) per il triennio 2019 – 2021.

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I – Disposizioni Generali**

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

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

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) D. Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) D. Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- e) Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 29 del 04/05/2016, nel quale è contenuto il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell’Ente
- f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018

## **Art. 2 – Oggetto, durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Barasso e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l’ente di durata complessivamente non inferiore a 6 mesi continuativi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all’erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dall’1 gennaio dell’anno 2019, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è triennale salvo:
  - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

5. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di confronto, sul diritto all'informazione si fa riferimento alle vigenti disposizioni legislative e al vigente CCNL Funzioni Locali.
6. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione del successivo CCDI normativo.

### **Art. 3 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

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

## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – Risorse e Premialità**

#### **Art. 4 – Quantificazione delle risorse**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;
2. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, nella misura del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza, purché nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL verranno stanziare annualmente con apposito atto, sussistendone i presupposti di legge.

#### **Art. 5 – Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
  - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 7
  - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

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

### **Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

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

#### **Art. 7 – Criteri generali**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCDI che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.

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

#### **Art. 8 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O. che – in sede di prima applicazione ed in ogni caso in cui intervengano mutamenti nelle condizioni iniziali – provvede con proprio provvedimento ad identificare destinatari e presupposti, a seguito di Conferenza dei Responsabili presieduta dal Segretario generale;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per

- le ordinarie condizioni di “resa” della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
  7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO;
  8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
  9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dal 1° gennaio 2019.

#### **Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018)**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, potrà essere corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
  - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;
  - Espletamento di attività disagiata: euro 2,00 al giorno;
  - Espletamento di maneggio valori:
    - Economo: euro 1,80 al giorno.
    - Agenti contabili euro 1,00 al giorno
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.
3. Individuazione delle attività
  - A) ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

    - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
    - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
    - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
  - B) ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di

lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

### C) MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

### **Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità**

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

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario P.O., con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D non titolari di posizione organizzativa;
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate;
- d) Il riconoscimento della presente indennità può tenere conto – assorbendole all'interno della quantificazione della indennità di cui al presente articolo – delle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali

nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Le fattispecie alle quali il Funzionario P.O. dovrà fare riferimento sono le seguenti:

- a) grado di complessità tecnico-giuridica dei procedimenti affidati;
- b) complessità e responsabilità organizzativa dell'ufficio e competenze gestite;
- c) rilevanza delle relazioni interne/esterne;
- d) grado di autonomia e specializzazione professionale;

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 1.000,00 ad un massimo di € 3.000,00, è determinato dal competente funzionario P.O. applicando i criteri di cui all'unita tabella "Attribuzione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

Le pesature sono redatte dal Responsabile del Settore.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca.

L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i dirigenti/responsabili, tuttavia, valutano, a consuntivo, la spettanza, intera o parziale, in ragione annua, in considerazione del fatto che assenze di rilevante entità non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.

Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA  
Attribuzione di indennità per specifiche responsabilità  
(art. 70-quinquies CCNL)

40 punti	<b>COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'</b>
30 punti	<b>LIVELLO DI AUTONOMIA</b>
30 punti	<b>RILEVANZA DELLE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE NECESSARIE</b>

Punti	<b>COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA' – MAX 40 PUNTI</b>
<b>Fino a 40</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
<b>Fino a 25</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.



<b>Fino a 15</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.
Punti	<b>LIVELLO DI AUTONOMIA – MAX 30 PUNTI</b>
<b>Fino a 30</b>	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
<b>Fino a 15</b>	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
<b>Fino a 5</b>	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.
Punti	<b>RILEVANZA DELLE RELAZIONI INTERNE ED ESTERNE NECESSARIE – MAX 30 PUNTI</b>
<b>Fino a 30</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono incarichi che denotano importanti relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.), nonché gestione di risorse, coordinamento di personale o di collaboratori esterni all'Ente e conduzione di gruppi di lavoro.
<b>Fino a 20</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono incarichi che denotano modeste relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.), nonché modesta gestione di risorse, coordinamento di personale o di collaboratori esterni all'Ente.
<b>Fino a 10</b>	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono incarichi che denotano scarse relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.), nonché scarsa gestione di risorse, coordinamento di personale o di collaboratori esterni all'Ente, trattandosi di incarichi che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza.

### **Art. 11 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità**

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:

- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 può essere riconosciuta l'indennità annua lorda fino ad:

- a) € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile, di Anagrafe ed Ufficiali Elettorali;
- b) € 350,00 al Responsabile dei Tributi;

Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda fino a € 350,00;

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1 art. 70quinquies) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

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

### **Art. 12 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.**

1. Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina vigente, con atto del Responsabile P.O. del Settore competente.

2. Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997 e dell' art. 1, comma 1091, Legge 145/2018;
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);

Le relative somme saranno quantificate secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con dettagliata relazione del Responsabile PO del Settore competente e saranno liquidate dall'Ufficio ragioneria

### 3. Piani di razionalizzazione

Le parti riconoscono la possibile validità dei piani di razionalizzazione in applicazione di quanto contenuto nell'art. 16 commi 4,5 e 6 del D.L. n.98/2011, convertito, con modificazioni nella Legge n. 111 del 15.07.2011. Le parti concordano che le eventuali economie aggiuntive derivanti dai suddetti piani triennali potranno essere utilizzate per incrementare la contrattazione integrativa nell'importo massimo del 50%.

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

### **Art. 13 - Disciplina della performance e del premio individuale**

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D. Lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.  
La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari a 60/100.
2. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 6 mesi continuativi nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, valutati positivamente ai sensi del comma 1, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzioni o cessazioni in corso d'anno.
8. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
9. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 il 30% di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 10% del personale partecipante al premio della performance individuale, arrotondato ad almeno una unità. In caso di ex aequo nelle valutazioni verrà suddiviso il premio aggiuntivo in parti eguali.

10. Per quanto concerne le risorse variabili stanziare ai sensi dell'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL verranno erogate con lo stesso criterio di cui ai punti precedenti
11. Per le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti si rinvia al sistema di valutazione vigente.

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

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

#### **Art. 14 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.**

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
  - articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
  - articolo 56-*ter* del CCNL;
  - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
  - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
  - al regolamento comunale adottato in materia, previa contrattazione con le OO.SS. e RSU (art. 22, comma 3-*bis*, terzo periodo);La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

#### **Art. 15 – Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza**

1. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL le parti prendono atto le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.
2. L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta.

#### **Art. 16 – Indennità di servizio esterno**

1. L'indennità di cui all'art. 56-*quinqüies* del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in € 2,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
3. Qualora la prestazione lavorativa giornaliera preveda un turno dopo le ore 18.30, che si concluda non prima delle ore 23.30, tale indennità sarà pari ad € 3,00 al giorno
4. L'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti dovrà essere comunicata attestata dal Responsabile del servizio di Polizia locale e trasmessa, con cadenza mensile, alla Ragioneria.

### Art. 17 – Indennità di funzione

1. Al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D, che non sia titolare di Posizione Organizzativa, può essere attribuita l'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018, qualora allo stesso siano formalmente assegnate responsabilità relative alla funzione esercitata e siano connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio).
2. L'attribuzione della responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore. Detti incarichi, di natura annuale, devono essere formalizzati entro 1 mese dalla sottoscrizione del presente CCDI ed entro il mese di gennaio per gli anni successivi. All'istituto di cui al presente articolo di applicano i principi generali disciplinati dall'art. 10.
3. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

a)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
b)	Complessità dell'attività	max	15 punti
c)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
d)	Grado del personale	max	7 punti
	Punteggio	max	52 punti

4. In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:
  - a) Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
  - b) La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
  - c) La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.
  - d) Il grado del personale di polizia locale è attribuito a seconda del grado rivestito nell'ambito del corpo/servizio secondo la seguente tabella:

Grado del personale	Punteggio
Agente di polizia locale	2
Sottoufficiali	4
Ufficiali direttivi	7

5. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le pesature sono redatte dal Responsabile del Settore. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 24 punti complessivi.
6. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- A) risorse economiche a disposizione
- B) somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 24 punti.
- C) punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 24.

7. Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B*C$$

8. L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 10.
9. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
10. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
11. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.
12. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

### **CAPO VIII – Retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative**

#### **Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative**

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.).

La retribuzione di risultato verrà quantificata dall'Amministrazione in una percentuale non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste dal proprio ordinamento.

Questa somma è comprensiva della retribuzione di risultato attribuita alle P.O. cui viene eventualmente assegnato un incarico ad interim, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim..

La somma destinata a tale scopo verrà ripartita sulle singole P.O. come segue:

1- detrazione della quota da destinarsi complessivamente a retribuzione di risultato, al netto delle retribuzioni di risultato da assegnare alle P.O. per interim (A);

2- divisione della quota sub A nel valore teorico massimo disponibile per ciascuna P.O., in proporzione all'indennità di posizione, tenendo conto della eventuale maggiorazione prevista dall'art. 17 comma 6 CCNL;

3- Assegnazione dell'importo conseguito in base alla valutazione ottenuta secondo la seguente procedura:

<b>PUNTEGGIO</b>	<b>COMPENSO E TITOLARITA' DI INCARICO DI P.O</b>
Da 0 a 50 punti	0 %
Da 51 a 70 punti	50% valore teorico massimo
Da 71 a 80 punti	75% valore teorico massimo
Da 81 a 90 punti	90% valore teorico massimo
Da 91 a 100 punti	100% valore teorico massimo

Gli eventuali risparmi vengono liquidati in ragione proporzionale, tra i titolari di P.O. in base alle valutazioni individuali, con esclusione per le P.O. che hanno conseguito una valutazione inferiore a 95. In mancanza, vanno in economia.

Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d. l gs. 446/1997;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo massimo pari al 100% di quanto spettante, nei limiti comunque previsti dalle normative di leggi vigenti.

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

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

#### **Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente**

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente il numero dei rapporti a tempo parziale potrà – a seguito di provvedimento della Giunta comunale – superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo.

#### **Art. 20 – Reperibilità**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente e disciplinata con apposito atto conformemente alla vigente disciplina contrattuale.
2. Il compenso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Viene da liquidato con cadenza bimestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari



4. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. Il Responsabile del Servizio è tenuto a stabilire le modalità di adempimento dell'obbligazione di cui al precedente comma nel rispetto del CCNL.
7. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

#### **Art. 21 – Turnazioni**

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.
2. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e familiari di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
3. Si considera equilibrata ed avvicinata la distribuzione dei turni, che non preveda nella programmazione mensile una marcata prevalenza del turno antimeridiano su quello pomeridiano e viceversa.
4. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.
5. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.
6. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.
7. Le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21 maggio 2018 in materia di turni di lavoro notturni.
8. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.

9. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.

### **Art. 22 – Lavoro straordinario**

1. Annualmente è destinato un fondo per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario.
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di marzo di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali e successiva comunicazione ai lavoratori.
3. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
4. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato.
5. Le parti concordano di elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 comma 3 del CCNL 14.9.2000 a 250 ore annue.

### **Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale**

In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa

### **Art. 24 – Flessibilità dell'orario di lavoro**

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL e nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con

esclusione del personale impegnato nei servizi di polizia locale, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero.

Le parti concordano i seguenti 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:

- Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti, che preveda la possibilità di posticipare l'orario di entrata e di anticipare o posticipare l'orario di uscita per quindici minuti, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio.

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti

In considerazione di esigenze temporanee ed eccezionali, è facoltà per l'Amministrazione ampliare l'utilizzo dell'istituto della flessibilità con provvedimento del Segretario comunale.

L'applicazione della flessibilità non dovrà in nessun caso comportare l'incremento del numero dei buoni pasto, ordinariamente previsti rispetto al proprio orario di lavoro, se istituiti.

L'applicazione della flessibilità inoltre non si applica in coincidenza con le giornate di attività di front office ed al personale di Polizia Locale.

### **Art. 25 – Orario multiperiodale**

Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.

I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo: 16 settimane.

## **CAPO II – Discipline Particolari**

### **Art. 26 – Personale comandato o distaccato**

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

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

### **Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**

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

### **Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo determinato**

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

### **Art. 29 – Lavoro somministrato**

I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

### **Art. 30 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione**

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.

Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

## **CAPO IV – Disposizioni Finali**

### **Art. 31 – Salute e sicurezza sul lavoro**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL, le parti si accordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
2. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, oltre a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ed in particolare:
  - a) alla salubrità degli ambienti di lavoro;
  - b) alla messa a norme o sostituzione di apparecchi e impianti non idonei;
  - c) alle condizioni di lavoro degli addetti soprattutto delle squadre operaie ed ausiliarie;
  - d) alle condizioni dei lavoratori che operano in condizioni di disagio, rischio o pericolo;
  - e) all'abbattimento delle barriere architettoniche per facilitare l'accesso ai dipendenti disabili ed ai cittadini nelle medesime condizioni.
3. L'Ente, in coerenza con il bilancio e secondo le norme che disciplinano la programmazione economico-finanziaria, si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi ritenuti utili.
4. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori come indicato dal D. Lgs 81/2008 in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, attraverso la contrattazione decentrata. La quantificazione delle ore retribuite destinate all'attività del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro, è fissata nel limite massimo di ore 40 annuali ai sensi del CCNQ del 10.07.1996.

### **Art. 32 – Innovazioni tecnologiche**

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:

2. Il personale dipendente costituisce una risorsa fondamentale per l'Ente che produce servizi pubblici. La qualità dei risultati dipende anche dalle qualità professionali e personali degli operatori, che sono chiamati a sopperire alle difficoltà operative incontrate nel loro agire quotidiano.
3. Per ogni dipendente diventa necessario avere riferimenti concreti per affermare la cultura del raggiungimento dello scopo e percepire il senso del proprio lavoro, in un sistema che lo stimola a migliorarsi ed avendo di mira il lavoro di squadra.
4. Al fine di aumentare l'efficienza dell'organizzazione e la produttività del lavoro, l'Ente si impegna nel reclutare le professionalità necessarie, investire su quelle azioni utili ed efficaci per sviluppare un maggior senso di appartenenza e la motivazione tra il personale dipendente e creare condizioni favorevoli di lavoro (benessere organizzativo) che si adeguano ai continui cambiamenti in atto all'esterno e all'interno dell'Ente.
5. L'Ente si adopera per migliorare le conoscenze e le capacità operative del personale e per ridurre l'orgoglio al lavoro pubblico, al fine di potenziare l'immagine di fronte all'opinione pubblica e sostenere quel giusto clima dell'ambiente di lavoro.
6. Come corollario di tali obiettivi, l'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
7. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.
8. Cosicché per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'Ente assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
9. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
  - a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
  - b) assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - c) garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
  - d) favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
  - e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
10. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'amministrazione comunale.

### **Art. 33 - Clausola finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2020 e 2021, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 31 dicembre dei rispettivi anni.

#### **TITOLO IV – PARTE ECONOMICA ANNO 2020**

##### **Art. 34**

##### **Costituzione del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.05.2018**

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, costituito con determinazione del Responsabile del Servizio (per l'annualità 2020 il provvedimento di costituzione n. 267 del 23/11/2020 al quale si rinvia) è quantificato come segue:

COMPOSIZIONE DEL FONDO	2019	2020	2021
Risorse stabili soggette al limite	22.214,46	22.214,46	22.214,46
Risorse stabili non soggette al limite	5.394,69	5.394,69	5.394,69
Risorse variabili soggette al limite	1.031,88	1.031,88	
Risorse variabili non soggette al limite	1.131,74	1.125,57	
<b>Totale</b>	<b>29.772,77</b>	<b>29.766,60</b>	<b>22.214,46</b>

##### **Art.35**

##### **Depurazione del fondo**

##### **dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto**

Le risorse destinate alla costituzione del fondo di cui al precedente art. 1 sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 comma 4 lettere b) e c) del CCNL 22/01/2004 e per gli importi indicati nella tabella D del contratto sopra citato .

Dall'entrata in vigore di detto contratto, dal fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività non sono detratte:

**1.** le somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto derivanti da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni e destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità).

**2.** le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Nel caso di progressioni verticali viene depurato dal fondo il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Quote a carico del fondo:

			2020	2021
Tabella C	Quota procapite	n. dip.	Totale	Totale
Categoria D	€ 46,95	2	€ 1.126,80	€ 1.126,80
Categoria C	€ 41,46	3	€ 1.368,18	€ 1.492,56
Categoria B	€ 35,58	1	€ 426,96	€ 426,96
<b>TOTALE</b>		<b>6</b>	<b>€ 2.921,94</b>	<b>€ 3.046,32</b>

L'importo sopra indicato è comprensivo della quota relativa all'indennità di comparto di n. 1 unità proveniente da Area Vasta entrata nell'organico dell'Ente dal 01/12/2016 ai sensi del D.M. 14/09/2015.

### Art. 36

#### **Depurazione del fondo delle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, nonché delle risorse destinate al personale educativo.**

Le risorse che finanziano le progressioni economiche confluiscono ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018 nell'unico importo consolidato di tutte le risorse stabili come costituito ai sensi dell'art. 31 comma 2 del CCNL del 22.01.2004 nell'anno 2017.

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di:

1. cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato;
2. processi di mobilità esterna o da nuove assunzioni.

Infine gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del presente articolo è pertanto depurata dai seguente importi:

CATEGORIA	Quota individuale	N. DIP.	2020
B3 – B7	€ 115,90	1	€ 1.506,70
C1 – C4	€ 145,17	1	€ 1.887,21
C1 – C5	€ 201,19	2	€ 4.576,66
D1 – D3	€ 248,72	1	€ 3.233,36
D1 – D4	€ 339,30	1	€ 4.410,90
<b>TOTALE</b>		<b>6</b>	<b>€ 15.614,83</b>



L'importo sopra indicato è comprensivo della quota relativa alla progressione economica di n. 1 unità proveniente da Area Vasta entrata nell'organico dell'Ente dal 01/12/2016 ai sensi del D.M. 14/09/2015

**Art. 37**

**Risorse destinate al pagamento delle indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21/05/2018)**

a) Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate e che sono esposte a rischio

Le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni di disagio. Il compenso annuo per lo svolgimento di tali attività è stabilito in € 2,00 giornaliere

- 1) E' proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale;
- 2) I profili professionali per i quali si ritiene debba essere corrisposta l'indennità di disagio in considerazione dell'attività svolta sono i seguenti:

Profilo professionale	n. dipendenti coinvolti	somma annua
<b>B7</b>	<b>1</b>	<b>*€ 560,00</b>
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>€ 560,00</b>

\* il calcolo è stato effettuato ipotizzando n. 280 giorni lavorativi annui (giornate lavorative su 5/6 giorni settimanali) e sarà oggetto di calcolo effettivo annuale / conguaglio

b) Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate e che sono esposte a rischio

Ai sensi dall'art. 70-bis CCNL 21.05.2018, è corrisposta:

1. al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio;
2. è quantificata in complessive € 2,00 giornaliere

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	n. dipendenti coinvolti	somma prevista
<b>B7</b>	<b>1</b>	<b>*€ 560,00</b>
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>€ 560,00</b>

\* il calcolo è stato effettuato ipotizzando n. 280 giorni lavorativi annui (giornate lavorative alternate su 5/6 giorni settimana) e sarà oggetto di calcolo effettivo annuale /conguaglio

### **Art. 38**

#### **Risorse destinate alla turnazione (art. 23 CCNL 21/05/2018)**

L'indennità di turno in applicazione della disciplina dettata all'art. 22 e alla Dichiarazione Congiunta n. 6 del CCNL del 14.09.00, è stata introdotta per il personale dell'area di vigilanza con l'intento di garantire la presenza di agenti di polizia locale per un orario di servizio che si articola nell'arco temporale di almeno 10 ore giornaliere senza interruzione, l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno. Tale importo è corrisposto mensilmente.

Per l'anno 2020 non ricorre la fattispecie per applicazione dell'indennità di turno

### **Art. 39**

#### **Risorse destinate all'indennità di servizio esterno (ex art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018)**

Al personale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera che è quantificata in € 2,00.

Qualora la prestazione lavorativa giornaliera preveda un turno dopo le ore 18.30, che si concluda non prima delle ore 23.30, tale indennità sarà pari ad € 3,00 al giorno

<b>Area di attività</b>	<b>n. dipendenti coinvolti</b>	<b>somma prevista</b>
Area di vigilanza	1	€ 610
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>	<b>€ 610</b>

### **Art. 40**

#### **Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**

1. In applicazione dell'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative.

In particolare si riconoscono le indennità di cui al precedente capoverso ai sensi dell'art. 10 e 11 del presente contratto secondo la tabella di seguito riportata:

Descrizione della specifica responsabilità	2020	2021
Indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies c. 1	€ 2.500,00	
Indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies c. 2 lettera a)	€ 350,00	€ 350,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 2.850,00</b>	<b>€ 350,00</b>

Le risorse destinate alla corresponsione di tali indennità sono ripartite come segue:

PROFILO PROFESSIONALE	n. dipendenti coinvolti	settore	ANNO 2020 Somma prevista
C5	1	Amministrativo-Contabile	€ 1.874,99
C5	1	Amministrativo – contabile	€ 350,00
TOTALE	1		€ 2.224,99

#### **Art. 41**

##### **Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.**

La deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 22/10/2020 ad oggetto "Indirizzo amministrativo per contrattazione decentrata integrativa 2019/2020 – annualità 2020" definisce quale indirizzo amministrativo un piano biennale di progressioni orizzontali da effettuarsi nell'anno 2020 e 2021, individuando in € 3.500,00, complessivamente nel biennio, la somma da destinare all'istituto contrattuale suddetto ed una progressione in capo al fondo provinciale.

Nel rispetto di quanto previsto nell'allegato A del presente contratto, si conviene pertanto di attuare n. tre progressioni orizzontali nel 2020 per i profili professionali B,C,D e n. due progressioni orizzontali nel 2021 per i profili professionali C e D

#### **Art. 42**

##### **Risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**

Con deliberazioni di Giunta Comunale n. 48 del 08/10/2020 è stato approvato il Piano della Performance definitivo per il triennio 2020-2022

Per l'erogazione delle risorse economiche ai dipendenti aventi titolo si rimanda all' art. 13.

#### **Art. 43**

##### **Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati di personale e risorse destinate ai messi notificatori**

1. La corresponsione di risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti destinano al personale dipendente al fine di incentivarne la prestazione possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art.2, comma 3 del D. Lgs 165/01) è quindi necessario che dette risorse siano previste nella costituzione del fondo di cui all'art. 3. In applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevedono i seguenti compensi:
  - le risorse destinate all'attuazione dell'art. 113, del D Lgs. n. 50/2016 e successive modifiche ed integrazioni (incentivi e spese per la progettazione di opere pubbliche) per l'anno corrente ammontino ad un totale di: € ;
  - le risorse destinate all'attuazione dell'art. 59, del D. Lgs. 446/97 (accertamenti ICI), per l'anno corrente ammontino a un totale di:

- le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente ammontino a un totale di: € ..... ;
  - le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria) per l'anno corrente ammontino ad un totale di: € .....
  - le risorse destinate all'attuazione del D. Lgs. 30/2007 sul diritto di soggiorno dei cittadini dell'Unione Europea
  - carte sconto benzina: € .....
- Le risorse previste per l'applicazione che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati di personale per l'anno 2018 ammontano complessivamente ad € .....
- Fondo finanziamento lavoro straordinario Polizia Locale art. 115 D.L. 18/2020 € 198,83

#### Art. 44

#### Quadro riassuntivo della ripartizione delle risorse di cui agli articoli precedenti

Il totale delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività come precedentemente determinate risultano per le annualità 2019-2021 ripartite secondo il seguente quadro riassuntivo, dando atto che per l'annualità 2021 non sono state quantificate le risorse variabili:

Articolo	Finalità del compenso	2019 Risorse assegnate	2020 Risorse assegnate	2021 Risorse assegnate
34	Indennità di comparto	€ 3.046,32	2.921,94	3.046,32
36	Progressioni Orizzontali	€ 16.269,11	17.259,94	17.153,64
37	Indennità condizioni di lavoro	€ 1.112,00	1.120,00	799,87
38	Turnazione	€ 1.700,00	0	0
39	Indennità di servizio esterno	€ 610,00	610,00	610,00
40	Indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies c. 2 lettera a)	€ 350,00	350,00	350,00
40	Indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies c. 1	€ 2.500,00	1.874,99	
42	Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato Fondo finanziamento lavoro straordinario P.L. art. 115 D.L. 18/2020	€ 0	198,83	
43	Premi correlati alla performance individuale	€ 2.970,71	4.415,10*	
43	Premi correlati alla performance individuale - quota parte fondo provinciale	€ 1.214,63	1.214,63	1.214,63
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 29.772,77</b>	<b>* 29.965,43</b>	<b>** 22.214,46</b>

\*l'importo destinato alla produttività individuale sarà aggiornato a seguito dei congruagli effettuati sugli altri istituti contrattuali

\*\* sono state computate le sole risorse di parte stabile

Le parti danno atto che la destinazione delle risorse è ipotetica ed è subordinata alle individuazioni effettive dei presupposti per l'erogazione da parte dei soggetti competenti e che le eventuali parti destinate ma non effettivamente assegnate confluiranno nella produttività generale.

**Barasso, 21/12/2020**

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

**Il Presidente**

**FTO FABIO D'AULA**

---

**Il Responsabile Area amministrativo-contabile**

**F.TO ROI SILVANA** \_\_\_\_\_

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

**La RSU Aziendale**

**F.TO ARICO' MONICA**

---

**I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:**

**UIL FPL VARESE**

**F.TO RAIA LORENZO**

---

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO  
DELLE CATEGORIE**

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
2. Annualmente verranno stabilite le risorse destinate alla progressione orizzontale e verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche
3. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste, il Segretario Generale provvede alla redazione delle relative graduatorie, distinte per categoria di appartenenza, sulla base dei seguenti criteri:
  - a. **Punti 80** – risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:  
Primo anno del triennio: peso 25 punti, attribuiti proporzionalmente rispetto al punteggio massimo teorico (es. 100 punti di valutazione=20 punti, 90 punti=18, ecc.....);  
Secondo anno del triennio: peso 25 punti, attribuiti proporzionalmente rispetto al punteggio massimo teorico;  
Terzo anno del triennio: peso 30 punti, attribuiti proporzionalmente rispetto al punteggio massimo teorico.
  - b. **Punti 13**: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1 all'anno, per massimo tredici anni, per ogni anno di anzianità di servizio continuativa a tempo indeterminato nella pubblica amministrazione locale;
  - c. **Punti 7**: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1 all'anno, per massimo sette anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;

In caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;  
In caso di ulteriore parità la minore età anagrafica del dipendente.
4. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;
5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto, in via definitiva, il contratto decentrato integrativo che prevede l'attivazione di tale istituto.
6. La graduatoria viene portata a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro 10 gg. Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata

l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

7. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
8. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50% dei dipendenti dell'Ente potenzialmente progredibili (dipendenti in servizio esclusi i dipendenti collocati nell'ultima posizione economica e quelli non in servizio alla data di attribuzione della progressione presso l'Ente)
9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.