

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL COMUNE DI PANTIGLIATE
PER IL PERIODO 2019-2021**

Il giorno 20 dicembre 2019, alle ore 10.00, presso la sede comunale, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione trattante di parte datoriale, rappresentata da:

- dott. Carmelo Salvatore Fontana, in qualità di Presidente;
- Mariagrazia Caiola, in qualità di componente delegazione;

e la seguente RSU:

- Angelo Miceli; ~~ASSENTE~~
- Patrizia Curioni;
- Sebastiana Zucca;
- Nunzio Faretina

e le seguenti Organizzazioni sindacali rappresentative del comparto Funzioni Locali:

- FP CGIL assente.....
- CISL FP.....assente.....
- UIL FPL.....assente.....
- CSA Regioni e Autonomie Locali.....assente.....

Vista la deliberazione di G.C. n. 60 del 14.06.2018, con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale, ai sensi degli artt. 7, comma 3, e 8, comma 2, del CCNL 21.05.2018;

Visto il Piano della performance 2019, approvato con delibera di G.C. n. 85 del 29.11.2019;

Vista la determinazione n. 59 del 05.04.2019, con la quale il Responsabile del Settore ragioneria entrate e tributi ha provveduto alla costituzione del fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2019, per l'importo consolidato di cui al comma 1 e 2 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018;

Vista la delibera di G.C. n. 87 del 10.12.2019, con la quale il fondo risorse decentrate 2019 è stato incrementato con le risorse di parte variabile, destinate agli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21.05.2018, tra cui, in particolare, i premi legati agli obiettivi di performance organizzativa e individuale definiti nel Piano della performance, secondo il sistema di

Fidejussione N. 10

ER

OUR

Caiola

1

misurazione e valutazione della performance vigente presso l'Ente;

Dato atto che il Revisore dei Conti, con nota prot. n. 9791 del 03.12.2019 ha certificato la compatibilità finanziaria della costituzione del fondo per l'anno 2019;

Vista la preintesa al contratto decentrato 2019-2021, sottoscritta in data 03.12.2019 e trasmessa unitamente alla relazione illustrativa tecnico-finanziaria al Revisore dei Conti;

Vista la certificazione positiva del Revisore dei Conti del 06.12.2019 prot. n. 9957 sulla preintesa al contratto decentrato 2019-2021;

Vista la delibera di G.C. n. 88 del 10.12.2019, immediatamente eseguibile, di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019-2021;

Tutto ciò premesso,

al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Pantigliate relativo al triennio 2019-2021.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - PREMESSA

In data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto dall'A.R.A.N. e dalle organizzazioni sindacali FP CGIL, CISL FP, UIL FPL e CSA Regioni Autonomie Locali il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali valido per il triennio 2016-2018.

Nel disciplinare la contrattazione collettiva integrativa, il summenzionato CCNL individua all'articolo 7 i soggetti coinvolti (parte datoriale, la RSU e i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie) e le materie oggetto della contrattazione (comma 4).

ART. 2 - OGGETTO E OBIETTIVI

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge¹.
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. 3 - AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Pantigliate con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
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. 4 - VALIDITA', DURATA E VERIFICHE PERIODICHE

1. Il presente CCI ha validità triennale dal 01/01/2019 al 31/12/2021 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.

¹ articolo 7, comma 5, D. Lgs. n. 165/2001: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".
articolo 40, comma 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono".

Fede Jansen 1160



2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse del fondo delle risorse decentrate tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Su richiesta di una delle parti firmatarie del CCNL potranno essere attivate procedure per eventuali modifiche o integrazioni al presente contratto.
4. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel suddetto periodo di validità, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL), le parti si riuniscono per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

ART. 5 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEI CONTRATTI INTEGRATIVI

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 trenta 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 - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

ART. 6 - OBIETTIVI E STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle disposizioni delle responsabilità dell'Amministrazione e dei Sindacati, è preordinato a contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza dell'Amministrazione di mantenere e di incrementare elevati livelli di efficienza e di efficacia dei servizi erogati alla collettività.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali
 - a) partecipazione, finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; la partecipazione si articola in:
 - informazione (art 4 CCNL 21.5.2018)
 - confronto (art 5 CCNL 21.5.2018)
 - b) contrattazione integrativa finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti sulle materie indicate all'articolo 7 del CCNL del 21/5/2018.

ART. 7 - CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

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

ART. 8 - PREROGATIVE SINDACALI

1. Le parti rimandano per la materia in oggetto all'apposito Contratto Collettivo Nazionale Quadro stipulato il 4 dicembre 2017.
2. I componenti della RSU possono avvalersi della strumentazione dell'Ente (fotocopiatrici, stampanti, ecc..) per la riproduzione di materiale di interesse sindacale senza preventiva autorizzazione da parte dei propri diretti Responsabili; alle RSU è consentito l'utilizzo delle strumentazioni informatiche anche ai fini della trasmissione dell'informazione. L'Amministrazione allestisce una bacheca per la pubblicazione e diffusione di materiale di interesse sindacale all'interno dell'ente, destinata esclusivamente alle sigle sindacali firmatarie del CCNL.
3. L'attività sindacale all'interno dell'Ente è svolta, altresì, nel rispetto delle norme stabilite dallo Statuto dei Lavoratori.

Falci se m





TITOLO III - SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E QUALITA' DI LAVORO

ART. 9 - MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. In applicazione di quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, **lettera m)** del CCNL 21/5/2018², 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 (RLS) l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono i permessi retribuiti previsti per l'espletamento delle proprie funzioni;
 - coinvolgimento del RLS 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 RLS, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il RLS in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità condizioni di lavoro 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.
 - l'Amministrazione provvede, con oneri interamente a proprio carico, ad organizzare, di concerto con il RLS, le attività di formazione ed aggiornamento in materia di sicurezza sul lavoro. Le stesse dovranno svolgersi, ove possibile, durante l'orario ordinario di lavoro.

ART. 10 - INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITA' DEL LAVORO

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. In applicazione a quanto previsto dall'articolo 7, comma 4, **lettera t)** del CCNL 21/5/2018³, sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

² La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

³ La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire i riflessi sulla qualità del lavoro e sulle professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione. L'Amministrazione garantisce a coloro che ne fanno richiesta l'iscrizione gratuita ai corsi di informatica di base organizzati fuori dall'orario di servizio;
- b) mediante l'acquisto, compatibilmente con le risorse di bilancio, da parte dell'Amministrazione di strumenti tecnologici volti a semplificare ed ottimizzare il lavoro.

Folletto

Di

Carlo

TITOLO IV - INDIVIDUAZIONE DEI CONTINGENTI DI PERSONALE, ADDETTI AI SERVIZI MINIMI ESSENZIALI, ESONERATI DALLO SCIOPERO PER GARANTIRE LA CONTINUITA' DELLE PRESTAZIONI INDISPENSABILI

ART. 11 – SERVIZI MINIMI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

1. Ai sensi dell'articolo 2, comma 2 della legge 146/90 e s.m.i. e dell'Accordo Collettivo Nazionale 19/9/2002, come integrato dal CCNQ del 8/3/2016, si individuano le prestazioni indispensabili, i contingenti di personale che devono garantire la continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero e le procedure da seguire e le modalità per l'erogazione delle prestazioni come di seguito specificate.
2. Le strutture e le rappresentanze sindacali che proclamano azioni di sciopero che coinvolgono i servizi di cui al prospetto di seguito riportato, sono tenute a darne comunicazione all'ente, con un preavviso non inferiore a 10 giorni, precisando, in particolare, la durata dell'astensione dal lavoro e le categorie di lavoratori interessati, le modalità di attuazione e le motivazioni dell'astensione dal lavoro.
3. In caso di revoca, sospensione o rinvio di uno sciopero proclamato in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'ente, al fine di restituire al servizio il carattere di ordinarietà per il periodo temporale interessato dalla precedente proclamazione di sciopero.
4. Le disposizioni in tema di preavviso e di indizione della durata non si applicano nelle vertenze relative alla difesa dei valori e dell'ordine costituzionale o per gravi eventi lesivi dell'incolumità e della sicurezza dei lavoratori.
5. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturale.
6. In ogni caso, riguardo alle modalità di effettuazione degli scioperi, saranno rispettate le disposizioni di cui all'art. 6 dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni- Autonomie locali del 19/9/2002.
7. I servizi essenziali, le relative prestazioni minime garantite e il contingente sono così determinati:

<i>Servizio</i>	<i>Prestazione minime garantite</i>	<i>Personale da mantenere in servizio</i>
STATO CIVILE	Ricevimento delle denunce delle morti e rilascio dei permessi di seppellimento salme.	n. 1 Ufficiale di Stato Civile

ELETTORALE	Tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti (Pretura, Tribunale, Prefettura).	n. 1 unità
STIPENDI	Per l'intera giornata lavorativa necessaria a garantire il servizio limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge.	n. 1 unità
POLIZIA LOCALE	Le prestazioni minime garantite dal servizio di Polizia Locale riguardano: ✓ attività richiesta dall'autorità giudiziaria ✓ -attività di sorveglianza alla casa comunale	n. 1 operatore di PL

8. Nelle giornate di sciopero non possono essere richieste prestazioni di lavoro straordinario.

Boes. ne al mzi

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

TITOLO V - ORARI DI LAVORO

ART. 12- FLESSIBILITA' DELL'ORARIO DI LAVORO⁴

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - la flessibilità consiste nella possibilità di posticipare l'orario di entrata o di anticipare l'orario di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare il debito orario nell'arco del mese in corso. In caso di impossibilità oggettiva al recupero nel mese in corso, il dipendente provvede nel mese successivo;
 - la flessibilità dell'orario di lavoro viene fruita senza bisogno di richiesta alcuna;
 - sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili di settore.
2. 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 ordinario, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui all'articolo 27, comma 4, del CCNL del 21/5/2018.
3. Criteri per l'individuazione di fasce temporali ulteriori di flessibilità oraria possono essere oggetto di consultazione, verifica e proposta da parte del CUG.

ART. 13- DURATA DELL'ORARIO DI LAVORO⁵

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (articolo 4, comma 4, del decreto legislativo 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 sei mesi.
2. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

ART. 14- ORARIO MULTIPERIODALE⁶

⁴ L'articolo 7, comma 4, **lettera P**, del CCNL del 21/5/2018 demanda alla contrattazione aziendale di fornire i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

⁵ L'articolo 7, comma 4, **lettera R**, del CCNL del 21/5/2018 demanda alla contrattazione aziendale di individuare le ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'articolo 22, comma 2.

⁶ L'articolo 7, comma 4, **lettera Q**, del CCNL del 21/5/2018 demanda alla contrattazione aziendale di elevare il periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2.

1. A seguito di una variazione di intensità dell'attività lavorativa, l'Ente può ricorrere all'istituto dell'orario multiperiodale, concentrando l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno.
2. Questi periodi non possono superare le 13 settimane.

ART. 15- LAVORO STRAORDINARIO⁷

1. L'effettuazione di lavoro straordinario è consentita previa assegnazione ad ogni settore di parte del fondo relativo, sulla base delle attività previste e del personale assegnato. Il rispetto delle quote di settore costituisce uno degli elementi di valutazione dei Responsabili di settore. Detta assegnazione sarà comunicata ai soggetti sindacali.
2. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.
3. Le risorse destinate al lavoro straordinario sono confermate per l'anno 2019 e per gli anni successivi nella misura prevista per l'anno 2018, con fissazione del limite massimo individuale a 180 ore. Non sono consentite autorizzazioni al superamento dei limiti individuali.
4. Su richiesta di una delle parti firmatarie del CCNL potranno essere attivate azioni di riduzione stabile e progressiva del ricorso al lavoro straordinario.
5. I risparmi determinati dal contenimento delle prestazioni straordinarie (sia a pagamento che a recupero) confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo (articolo 67, comma 3, lettera e del CCNL 21/5/2018).
6. Le parti si incontrano almeno tre volte all'anno (entro giugno, settembre e dicembre) per valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.

ART. 16- BANCA DELLE ORE⁸

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario e di rendere maggiormente flessibile l'organizzazione del lavoro, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate dal proprio Responsabile di Settore. Il saldo della banca ore individuale non può eccedere il limite massimo di 4 ore; eventuali ore eccedenti il predetto limite dovranno essere necessariamente remunerate.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi fruibili in periodi compatibili con le particolari esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

⁷ L'articolo 7, comma 4, **lettera S**, del CCNL del 21/5/2018 demanda alla contrattazione aziendale di elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'articolo 38 del CCNL del 14/9/2000.

⁸ L'articolo 7, comma 4, **lettera O**, del CCNL del 21/5/2018 demanda alla contrattazione aziendale l'individuazione del limite annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'articolo 38-bis del CCNL del 14/9/2000.

Federico

Am

OR

11

4. Su richiesta del dipendente le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
5. Entro i due mesi antecedenti la data di cessazione dal servizio del dipendente la banca ore dovrà essere azzerata.

ART. 17- CONTINGENTE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE⁹

1. Fermo restando la disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale prevista nel vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, ai sensi dell'articolo 53, commi 2 e 8, del CCNL 21/5/2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
 - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
 - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
 - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
 - situazioni, 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.
3. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente di cui al comma 1, viene data precedenza al personale che si trovi nelle condizioni espressamente indicate nell'articolo 53, comma 9, del CCNL del 21/5/2018.
4. Ai sensi dell'articolo 53, comma 10, del CCNL del 21/5/2018, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale i dipendenti che trovano nelle ipotesi previste dall'articolo 8, commi 3 e 7, del d.lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le

⁹ L'articolo 7, comma 4, **lettera N**, del CCNL del 21/5/2018 demanda alla contrattazione aziendale l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale.

trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente di cui al comma 1 del presente articolo.

ART. 18- WELFARE INTEGRATIVO

1. Le parti prendono atto che l'art. 72 del CCNL 21.5.2018 funzioni locali prevede che gli oneri per la concessione al personale di benefici di natura assistenziale e sociale possono trovare copertura nelle disponibilità già stanziati dall'ente sulla base delle vigenti e specifiche disposizioni normative in materia.
2. Non essendovi per gli enti locali specifiche norme che in passato consentissero la destinazione di risorse per strumenti di welfare, questo Comune in passato non ha stanziato risorse a tale finalità e quindi non potrà applicare l'art. 72 del CCNL 21.5.2018 funzioni locali.

Federico M. M. M.

[Handwritten signature]

13
[Handwritten signature]

TITOLO VI - TRATTAMENTI ECONOMICI

CAPO I – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE E ATTRIBUZIONE PREMI

ART. 19- COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE¹⁰

1. La determinazione 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 viene effettuata annualmente in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

ART. 20- CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE¹¹

2. Il fondo risorse decentrate è destinato ai seguenti utilizzi:
 - a) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE corrisposti in base ai seguenti criteri, già disciplinati nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente: applicazione di un effettivo sistema meritocratico, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, differenziazione nei giudizi e diversificazione dei trattamenti economici correlati;
 - b) COMPENSI PER TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI (indennità), cui sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia e complessità dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, categoria di inquadramento del personale destinatario, assunzione della titolarità di posizioni di specifiche o particolari responsabilità.
 - c) PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO), assegnate nel rispetto dei seguenti criteri: selettività, quota limitata di dipendenti destinatari, stretto collegamento con lo sviluppo delle competenze professionali, dipendenza dai risultati individuali rilevati dal sistema di valutazione;

¹⁰ L'articolo 7, comma 4, **lettera A)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile. Compete quindi alle parti individuare i criteri per ripartire le residue risorse disponibili. In tale operazione svolge un ruolo predominante l'organizzazione dell'Ente, e quindi la sua struttura operativa e le modalità di utilizzo dei servizi in relazione alle esigenze. Rimane fermo che una quota minima delle risorse variabili è destinata alla performance individuale.

¹¹ L'articolo 7, comma 4, **lettera A)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile. Compete quindi alle parti individuare i criteri per ripartire le residue risorse disponibili. In tale operazione svolge un ruolo predominante l'organizzazione dell'Ente, e quindi la sua struttura operativa e le modalità di utilizzo dei servizi in relazione alle esigenze. Rimane fermo che una quota minima delle risorse variabili è destinata alla performance individuale.

- d) INDENNITÀ DI COMPARTO al cui finanziamento sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di inquadramento del personale dipendente.
2. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, ad eccezione delle indennità di comparto e delle progressioni economiche consolidate (storiche), verrà contrattata annualmente nel rispetto dei limiti del fondo delle risorse decentrate previsti dalla legge.
 3. Ai sensi dell'articolo 68, comma 3, del CCNL del 21/5/2018 la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere A (premi correlati alla performance organizzativa), B (premi correlati alla performance individuale), C (indennità condizioni lavoro), D (indennità di turno, di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14/9/2000), E (compensi per specifiche responsabilità), F (indennità di funzione) la parte prevalente delle risorse variabili, ad eccezione delle lettere C (risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge), F (risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000) e G (casa da gioco) e specificatamente alla performance almeno il 30% delle risorse variabili.
 4. Le parti convengono che tutto ciò che residua a consuntivo del pagamento delle varie indennità sarà destinato alla remunerazione dei compensi destinati alla produttività di performance individuale.

ART. 21- CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE¹²

1. La quota di risorse del fondo destinata al finanziamento dei "premi correlati alla performance" è distribuita, sulla base di quanto previsto nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, con i seguenti criteri:
 - a) quota parte per la valutazione della prestazione, vale a dire di specifici comportamenti professionali/organizzativi;
 - b) quota parte per la valutazione dei risultati conseguiti collegati ad obiettivi individuali;
 - c) quota parte per la valutazione dell'apporto quali-quantitativo agli obiettivi d'ufficio;
2. Le parti danno atto dei seguenti principi fondamentali che presiedono il sistema di valutazione e incentivazione del personale:
 - 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 il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) l'attribuzione al personale del compenso premiale è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili, ovvero al mantenimento di risultati positivi già conseguiti in precedenza, purchè continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno da parte del personale;
 - d) non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

¹² L'articolo 7, comma 4, **lettera B)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

Feltriniano

[Signature]

[Signature]

15

[Signature]

[Signature]

3. La valutazione viene resa dal Responsabile di settore cui è assegnato il dipendente. Nel caso in cui il dipendente è assegnato in corso d'anno a Settori diversi la relativa valutazione sarà resa unicamente dal Responsabile di settore a cui lo stesso è assegnato al 31/12, previa consultazione con i Responsabili di settore che lo hanno avuto in forza nel corso dell'anno per l'acquisizione di utili elementi.
4. La valutazione, ai fini della premialità, è effettuata per il personale con un periodo di presenza effettiva in servizio operativo. Sarà soggetto a valutazione e parteciperà alla produttività il personale a tempo indeterminato e determinato (incluso il personale in comando presso l'Ente) che abbia prestato effettivo servizio per almeno tre mesi nell'arco dell'anno oggetto di valutazione.
5. Fermo quanto sopra, la valutazione conseguita dal dipendente viene parametrata al regime orario settimanale osservato (proporzionalmente al part-time).
6. Al fine di garantire sistemi di perequazione nella distribuzione degli incentivi al personale dipendente, le parti si impegnano a definire apposite misure di decurtazione dei premi annuali spettanti per la performance, in ragione di compensi accessori percepiti nell'anno derivanti da specifiche disposizioni di legge.
7. In attuazione a quanto previsto dall'articolo 69 del CCNL del 21/5/2018, al personale che consegue una valutazione pari o superiore a 95/100 è attribuita una maggiorazione del premio di produttività pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Tale maggiorazione viene attribuita nel limite del 20% del personale che consegue una valutazione pari o superiore a 95/100.

ART. 22- CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE¹³



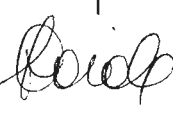
1. Le progressioni economiche orizzontali hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui ne viene prevista l'attribuzione.
2. L'accesso alla progressione orizzontale è subordinato al possesso dei seguenti requisiti:
 - permanenza di un periodo minimo nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;
 - essere in servizio presso il Comune di Pantigliate sia da almeno 36 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione, sia alla data di conclusione della procedura;
 - aver conseguito una valutazione media almeno del 60% nel processo valutativo relativo alla performance riferita al triennio precedente la decorrenza della progressione economica nel Comune di Pantigliate;
3. Potranno beneficiare della progressione economica orizzontale al massimo il 33% (con arrotondamento all'unità per frazioni superiori allo 0,50) dei dipendenti a tempo indeterminato dell'ente, inclusi i titolari di posizione organizzativa.
4. La progressione economica è attribuita con formazione di distinte graduatorie per ogni categoria (B, C, D) in relazione ai seguenti parametri e al peso percentuale come indicato:
 - a) media della valutazione della performance del triennio precedente la decorrenza della progressione economica (peso del 70%)

¹³ L'articolo 7, comma 4, **lettera C)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

- b) 1 punto (fino a un massimo di 20 punti) per ogni anno di permanenza nella categoria economica di appartenenza (peso del 20%)
 - c) 0,5 punti (fino a un massimo di 10 punti) per ogni anno di permanenza nella categoria economica di appartenenza maturato presso Pantigliate (peso del 10%)
5. A parità di punteggio, la graduatoria è formata utilizzando in ordine di priorità i seguenti criteri:
- appartenenza alla posizione economica inferiore;
 - maggiore età anagrafica.
6. Con cadenza annuale viene individuata la percentuale massima del fondo che può essere destinata alle progressioni economiche e la / le categorie di inquadramento interessate, con le relative percentuali (nell'ambito del 33% massimo complessivo di cui al comma 3).
7. Per l'anno 2019 non si prevede l'attribuzione di nuove progressioni economiche.

Felice d'Alò



17 



CAPO II – LE INDENNITA' ACCESSORIE

ART. 23– INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO¹⁴

1. È corrisposta **un'unica indennità**, denominata “condizioni di lavoro”, destinata a remunerare lo svolgimento delle attività:
 - A) disagiate
 - B) esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - C) implicanti il maneggio valori.
2. Le fattispecie e l'indennità spettanti sono così stabilite:

	Fattispecie	Misura dell'indennità
A	Attività svolte da dipendenti addetti al front office	€ 1,00 al giorno
B	Attività svolta dagli operai e tecnico cantieri	€ 1,50 al giorno
C	Maneggio valori	€ 0,50 al giorno

3. I dipendenti aventi diritto alle indennità di cui sopra sono individuati dai competenti Responsabili di settore. Per il maneggio valori occorre la nomina di agente contabile.
4. L'indennità “condizioni lavoro” è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui alle lettere A), B) e C).
5. L'indennità di cui alla lettera A) è corrisposta mensilmente.
6. L'indennità di cui alla lettera B) è corrisposta mensilmente.
7. L'indennità di cui alla lettera C) è corrisposta annualmente, previa rendicontazione effettuata dall'agente contabile.
8. Nel caso in cui un dipendente rientri in più di una fattispecie di cui alle lettere A), B) e C) le indennità previste si sommano.

ART. 24– INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (comma 1)¹⁵

1. L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL 21/5/2018 spetta al personale appartenente alla categoria D o C, formalmente individuato dal Responsabile di settore competente, cui sono affidati compiti con specifiche responsabilità o cui sia attribuita la responsabilità di un Servizio.
2. Le responsabilità cui attribuire il compenso devono essere qualificanti e tali da contraddistinguere le modalità di svolgimento in concreto delle prestazioni lavorative rispetto alle caratteristiche della categoria e del profilo professionale.

¹⁴ L'articolo 7, comma 4, **lettera D)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle misure delle indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui 70-bis entro i valori e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

¹⁵ L'articolo 7, comma 4, **lettera F)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-*quinquies* comma 1

3. Per "specifiche responsabilità" si intende il conferimento di compiti che comportano responsabilità individuate in modo analitico oppure l'attribuzione della responsabilità di un Servizio. Non può essere riconosciuta la specifica responsabilità per l'esercizio di compiti e funzioni che rientrino nell'ordinaria prestazione lavorativa ascrivibile alla categoria e al profilo professionale. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento" pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori
4. L'attribuzione avviene da parte del Responsabile di settore, attraverso un raffronto della complessità e ampiezza dei contenuti e dell'incidenza sulle responsabilità connesse e sui risultati di performance attesi.
5. L'indennità è su base annua ed è corrisposta mensilmente; la stessa è rapportata al periodo di assegnazione dell'incarico e alla durata dell'orario di lavoro (*part time*).
6. Il compenso è determinato nel valore annuo lordo pari a € **1.100,00**, da erogarsi mensilmente.

ART. 25- INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (comma 2)

1. L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL 21/5/2018, spettante al personale che abbia un atto formale di nomina in qualità di:
 - Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe;
 - Ufficiale Elettorale;
 - Responsabile tributi
2. L'indennità è pari a € **300,00** annui lordi ed è rapportata in base all'orario di lavoro (*part time*). Il suo pagamento avviene su base annuale.

ART. 26-REPERIBILITA'¹⁶

1. L'indennità di reperibilità rimane confermata negli importi già attribuiti in base all'articolo 24, comma 1, del CCNL 21/5/2018.
2. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di otto volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi tre continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

¹⁶ L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. L'articolo 7, comma 4, lettera K e I, demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione della misura oraria fino ad euro 13,00, e il numero delle volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità rispetto alle 6 previste dal contratto.



ART. 27-TURNO¹⁷

1. La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 23 del CCNL 21/5/2018. I richiami di legge sono sufficientemente esaustivi (art. 53, comma 2, D.Lgs. n.151/2001), per cui agli stessi, oltre a quelli indicati nel CCNL, si rinvia.
2. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:
 - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

ART. 28-BUONI PASTO

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo, secondo le modalità indicate nell'art. 46 del CCNL 14/9/2000 e nei limiti previsti dal CCNL biennio economico 2004 2005, attribuisce al personale buoni pasto sostitutivi o ticket, ai sensi delle vigenti disposizioni sul servizio sostitutivo della mensa dipendenti mediante buoni pasto.

¹⁷ *L'articolo 7, comma 4, lettera L, demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione dei limiti previsti dall'articolo 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese.*

CAPO III - SEZIONE SPECIALE "POSIZIONI ORGANIZZATIVE"

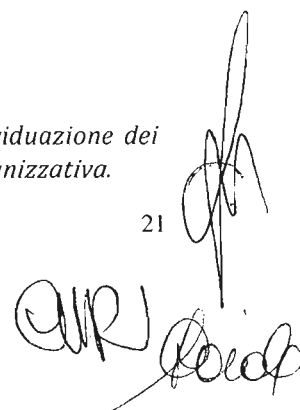
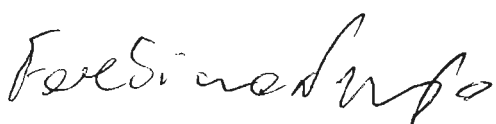
ART. 29- CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO¹⁸

1. La retribuzione di risultato in favore dei responsabili di posizione organizzativa non è dato automatico, essendo invece una voce subordinata, per ciascun Responsabile, ad una determinazione annuale, da effettuarsi solo a seguito della definizione, parimenti annuale, degli obiettivi da raggiungere.
2. L'erogazione di tale retribuzione, per una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative assegnate nell'Ente, avviene, a seguito di valutazione annuale effettuata secondo il sistema vigente di valutazione.
3. Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'articolo 15, comma 6, del CCNL del 21/5/2018, alla posizione organizzativa incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico e tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché al grado di conseguimento degli obiettivi.
4. La retribuzione di risultato è articolata, tenuto conto degli esiti della valutazione, come segue:

valutazione	% di risultato
<i>Fino a 60,00%</i>	<i>0%</i>
<i>Da 60,01% a 95,00%</i>	<i>In misura %</i>
<i>Da 95,01% a 100%</i>	<i>100%</i>

5. Al fine di garantire sistemi di perequazione nella distribuzione degli incentivi al personale dipendente, le parti si impegnano a definire apposite misure di decurtazione dei premi annuali spettanti per la performance, in ragione di compensi accessori percepiti nell'anno derivanti da specifiche disposizioni di legge.

¹⁸ L'articolo 7, comma 4, **lettera V)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.



CAPO IV – SEZIONE SPECIALE 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. 30 PROVENTI DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DELLA STRADA

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21/5/2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato per i contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
2. Per la suddetta finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento direttamente sul fondo individuato.

ART. 31- INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO¹⁹

1. L'indennità di cui all'articolo 56-quinquies del CCNL del 21/5/2018 compete al personale della Polizia Locale che, **in via continuativa e non saltuaria od occasionale**, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno di vigilanza in strada.
2. Effettuano servizio esterno gli operatori di Polizia Locale che svolgono come mansione ordinaria quella del pattugliamento e della viabilità.
3. Il comandante individua, all'inizio dell'anno, all'interno del corpo di polizia le unità che svolgono il suddetto servizio esterno in via continuativa.
4. Per lo svolgimento delle attività di cui sopra è prevista un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di **€ 2,50**.
5. La summenzionata indennità è riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni qualora, per particolari esigenze organizzative dell'Ente o nei casi di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copre l'intera durata della giornata lavorativa.

¹⁹ L'articolo 7, comma 4, **lettera E)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione.

6. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati contestualmente desunti:
 - a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
 - b) dalla attestazione del Comandante di Polizia Locale in merito allo svolgimento dei servizi esterni.
7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
8. Il finanziamento della summenzionata indennità trova esclusivamente copertura all'interno delle risorse di cui all'articolo 67, comma 5, lettera b) del CCNL del 21/5/2018.


ART. 32- INDENNITA' DI FUNZIONE²⁰


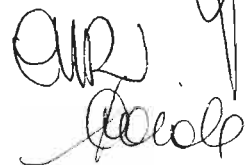
1. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL del 21/5/2018 viene erogata al personale di Categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
 - a) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità sono indicate nella tabella che segue:

Ruolo e grado rivestito	Importo annuo pro capite
Coordinamento - n. 1 Cat. D	€ 1.100,00
Responsabile di procedimento - n. 1 cat C	€ 1.100,00

- b) con apposito provvedimento il Comandante della Polizia Locale individua i soggetti chiamati a ricoprire tali ruoli nel numero massimo sopra indicato.
 - c) 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 enti.

²⁰ L'articolo 7, comma 4, **lettera W)** del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa l'individuazione del valore dell'indennità e i criteri per la sua erogazione.

Federico Nardo 

23 


TITOLO VII - DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

DESCRIZIONE	2019
Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05) (ART. 67 C.1, 1° PERIODO, CCNL 2016-18)	71.868,22
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7) (CONFLUISCE STABILMENTE LO 0,20% M.S. 2001, NON UTILIZZATO NEL 2017 PER A.P., ART. 67, C.1, 3° PER. CCNL 2016-18)	7.623,72
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	3.053,68
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	3.999,22
INCREM. PER RID STAB STRAORD - (ART. 14, C3 ccnl 98-01, ART.15, C.1, lett. m), CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.2 Lett. G) CCNL 2016-18)	-
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001 (ART. 67 C. 2 Lett. d) CCNL 2016-18)	-
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09) (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18)	3.866,03
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - Incrementi CCNL 16-18 (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) nuova dichiarazione congiunta: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	955,32
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.2 Lett. e) CCNL 2016-18) (*)	-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA) (ART. 67 C.5 Lett. a) CCNL 2016-18)	-
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4. C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO SUCCESSIVO A CESSAZIONE)	900,04
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 (ART. 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) Nuova dichiarazione congiunta: fuori limite	2.413
totale risorse stabili	94.679,03
RIDUZIONE FONDO PER PERSONALE ATA E REINQUADRAMENTO VIGILI EX ART. 7 C. 7 ccnl 31/03/199	9.982,13
RIDUZIONE FONDO PER PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (**)	-
RIDUZIONE FONDO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE ENTI SENZA DIRIGENZA - (ARAN RAL 294)	6.714,62
RIDUZIONE FONDO, DAL 2018, IMPORTO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ANNO 2017 - ENTI CON DIRIGENZA - (ART. 67, C. 1, 2° PERIODO, CCNL 2016-18)	-
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	5.343,71
DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015	-
DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017	-
TOTALE RISORSE STABILI (al netto delle riduzioni/decurtazioni)	72.638,57
Risorse variabili soggette al limite	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43. L. 449/1997, ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (2) (ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18)	-
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L. 662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)	1.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) (3) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA - (ART. 15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5 Lett. b) CCNL 2016-18)	8.278,90
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	-
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) (ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) (4) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)	-
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 8/2018) dal 19.04.2016 al 31.12.2017	-
Totale Risorse variabili soggette al limite	9.278,90
Risorse variabili NON soggette al limite	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18)	152,46
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO	275,76
INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE PER TRASFERIMENTO PERSONALE MESI RESIDUI DELL'ANNO DEL TRASFERIMENTO (ART. 67 C.3 Lett.k) CCNL 2016-18) (*)	-
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001, ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006) ATTIVITA' SVOLTE PRIMA ENTRATA IN VIGORE D.LGS. 50/16	-
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (8) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 8/2018) dal 01.01.2018	4.000,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) (5) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)	-
SPONSORIZZ., ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (6) (ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18)	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (7) (ART. 67 C.3 Lett.b) CCNL 2016-18)	-
EVENTUALI MAGGIORI RISORSE OLTRE LIMITE ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017 SE APPOSITO DPCM (ART. 67 C.3 Lett.j) e C.9 CCNL 2016-18)	-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	4.428,22
TOTALE RISORSE VARIABILI	13.707,12
TOTALE RISORSE DECENTRATE	86.345,69

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	86.345,69
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA	39.375,00
TOTALE VOCI NON SOGGETTE A VINCOLO (stabili e variabili)	7.796,34
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	125.720,69
TOTALE CON PO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO E DELLE RIDUZIONI/DECURTAZIONI	117.924
RECUP. FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 D.L. 16/2014 - CIRC. 10946 DEL 12.08.2014 - ART. 40 C. 3-QUINQUIES D.LGS. 165/2001 - ART. 67 C.11 CCNL 2016-18)	-
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	125.720,69

Federico Vento

Antonio...

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE CCNL 2019

DESCRIZIONE	2019
-------------	------

DA PARTE STABILE	PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	23.700,00
	PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18)	
	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	11.000,00
	INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31 C.7, SECONDO PERIODO, CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	
	INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	34.700,00
PARTE PREVALENTE RISORSE ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E PER MESSI NOTIFICATORI	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)	
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18) ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)	20.945,69
	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18)	4.200,00
	INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (ART. 56-QUINQUIES CCNL 2016-18)	3.300,00
	INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITA' E COMPENSI 24 C.1 CCNL 14.09.2000 (ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18)	8.200,00
	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70- QUINQUIES CCNL 2016-18)	7.800,00
	INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE (ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18)	2.200,00
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA ART. 67 C. 3, CON ESCLUSIONE LETT. C), F), G)	46.645,69
	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT (ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18)	5.000,00
	COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)	
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE	86.345,69
RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE		39.375,00
TOTALE FINALE		125.720,69

Federico N...

Mauro

Roberto

AR

AR