

COMUNE DI PRAIANO
PROVINCIA DI SALERNO

**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
TRIENNIO NORMATIVO 2019 - 2021**

In data **04.12.2019**, alle ore 11.25, presso il Comune di PRAIANO, ha avuto l'incontro della
Delegazione Trattante tra:

Il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica nella persona del Segretario
Generale Dott. Vincenzo Galano _____

I Responsabili dei settori: Affari generali SIG.RA Concetta D'Urso _____

Tecnico Arch. Gaetano Casa _____

Finanziario Dott.ssa Vincenza Lauretano _____

E le seguenti Organizzazioni Sindacali:

Organizzazioni Sindacali Territoriali

RSU Aziendale

CGIL FP _____

CISL FPS _____

UIL FPL _____

CSA _____

SOMMARIO

Titolo I - Disposizioni Generali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 - Campo di applicazione

Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Art. 4 - Interpretazione autentica

Titolo II - Ordinamento Professionale

Art. 5 - Area delle Posizioni organizzative

Art. 6 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

Art. 7 - Progressione economica all'interno della categoria

Titolo III - Rapporto di Lavoro

Art. 8 - Orario di Lavoro

Art. 9 - Lavoro straordinario

Art. 10 - Banca delle ore

Art. 11 - Qualità del lavoro e professionalità delle innovazioni tecnologiche

Titolo IV - Determinazione del fondo delle risorse decentrate

Art. 12 - Principi Generali relativi alla gestione dei trattamenti accessori

Art. 13 - Costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili

Art. 14 - Costituzione del fondo delle risorse decentrate variabili

Art. 15 - Verifica rispetto vincoli di spesa ex art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017

Titolo V - Utilizzo del fondo delle risorse decentrate stabili

Art. 16 - Fondo risorse decentrate: destinazione storica e vincolata

Art. 17 - Finanziamento delle progressioni economiche orizzontali

Art. 18 - Finanziamento dell'indennità di comparto

Titolo VI - Utilizzo del fondo delle risorse decentrate destinate all'organizzazione del lavoro

Art. 19 - Destinazione Fondo risorse decentrate definita in sede di C.C.D.I.

Art. 20 - Indennità condizioni di lavoro

Art. 21 - Indennità legate al miglioramento dei servizi e all'organizzazione del lavoro

Art. 22 - Indennità per specifiche responsabilità

Titolo VII - Utilizzo del fondo delle risorse decentrate destinate al personale dell'area di vigilanza

Art. 23 - Indennità di servizio esterno

Art. 24 - Indennità di funzione

Art. 25 - Compensi per lo svolgimento di attività prestate per conto terzi

Art. 26 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Titolo VIII - Utilizzo del fondo delle risorse decentrate destinate alla performance collettiva e individuale

Art. 27 - Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori

Art. 28 – Premi correlati alla performance organizzativa

Art. 29 – Premi correlati alla performance individuale e collettiva

Art. 30 – Differenziazione del premio individuale

Art. 31 – Compensi derivanti da specifiche norme di legge

Art. 32 – Incentivi derivanti da sponsorizzazioni e da accordi di collaborazione e/o convenzioni

Art. 33 – Piani di razionalizzazione

Art. 34 – Disciplina attuativa dei Piani di razionalizzazione

Art. 35 – Disposizioni finali

Premesso che il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Funzioni locali, disciplinato da specifiche disposizioni dettate dal Titolo III del D.Lgs. n. 165/2001, come integrato e sostituito dal Decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009 e dal Decreto legislativo n. 75 del 22.05.2017, prevede un modello di contrattazione per il pubblico impiego articolato su due livelli e, cioè:

- ⇒ contrattazione nazionale triennale di tipo normativo e di tipo economico;
- ⇒ contrattazione decentrata integrativa triennale di tipo normativo e annuale di tipo economico;

Dato atto che in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto Funzioni Locali;

Posto in risalto che, come previsto dall'art. 8 del predetto CCNL occorre procedere alla stipula di un contratto decentrato integrativo normativo a valere per il triennio di riferimento sulle materie indicate all'art. 7 dello stesso CCNL;

Considerato che le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, c.d. risorse decentrate, sono determinate annualmente dagli Enti, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto della disciplina contenuta nell'art. 67 dello stesso CCNL;

Ritenuto di dover procedere alla sottoscrizione di un Contratto Integrativo di parte normativa a valere per il triennio 2019/2021, con il quale disciplinare le materie devolute alla contrattazione integrativa e comunque nel rispetto della nuova disciplina introdotta dal CCNL 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali;

Vista la delibera di Giunta comunale n. 108 del 06.12.2018, con la quale l'Amministrazione comunale ha proceduto alla nomina della Delegazione trattante di parte pubblica;

Visto l'Allegato A con il quale si è proceduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 e alla sua ripartizione per il finanziamento degli istituti contrattuali previsti dal CCNL 21.05.2018;

Vista, altresì, la delibera di Giunta comunale n. ___ del _____, con la quale l'Amministrazione comunale ha formulato le proprie direttive al Presidente della Delegazione trattante per l'avvio della contrattazione decentrata integrativa, relativamente alla costituzione e all'utilizzo del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018;

Dato atto che a seguito convocazione della Delegazione trattante, in data _____, si è provveduto ad avviare il negoziato per la contrattazione decentrata integrativa di parte normativa;

Il giorno _____ 2019 ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCDI per il triennio 2019-2021 e per i criteri di destinazione delle risorse del personale non dirigente del Comune di Praiano, tra la parte sindacale e la parte pubblica rappresentata dal Presidente della Delegazione Trattante nella persona del Segretario Comunale.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:
 - a) Art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016;
 - b) CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018;
 - c) D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", e successive modifiche e integrazioni, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
 - d) D.Lgs. n. 150/2009, come integrato e modificato con D.lgs. n. 74/2017, recante disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza delle pubbliche amministrazioni;
 - e) D.lgs. n. 75/2017, recante modifiche e integrazioni al decreto legislativo n. 165/2001;
 - f) Le disposizioni dei precedenti CCNL che continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 o non disapplicate.
2. Le parti convengono che il contratto decentrato integrativo dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art. 7 – comma 4 - del CCNL 21.05.2018).
3. Il presente CCDI va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta agli Enti Locali, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

Art. 2 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Praiano, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Al personale assunto a tempo determinato si applicano gli istituti contrattuali disciplinati dalla parte economica del presente contratto solo a seguito di appostamento delle dovute risorse nel bilancio dell'Ente della spesa per il personale a tempo determinato.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

Art. 3 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica. Gli effetti decorrono dal 1° gennaio 2019, salvo diversa

prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

2. Il presente contratto ha validità triennale e alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, o P.E.C., almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. In considerazione del carattere sperimentale riconosciuto al presente C.C.D.I., le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma precedente - verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, anche su richiesta di parte sindacale, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

5. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.

6. Il presente contratto può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti firmatarie, con le procedure previste dal CCNL. A tal fine le parti si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 30 giorni dalla richiesta, sulla base di una proposta che dovrà contenere anche le ipotesi di date disponibili per l'incontro.

7. Le parti danno atto che in occasione della sottoscrizione definitiva dei CCNL si impegnano a incontrarsi entro 30 gg. dalla medesima per disciplinare a livello decentrato i nuovi istituti contrattuali o le modifiche rimesse a tale livello, ad iniziativa di una delle parti.

8. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 4

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 5

Area delle posizioni organizzative

1. Le parti prendono atto che nel Comune di Praiano è istituita l'Area delle posizioni organizzative per le posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di funzioni di direzione dei servizi, quali strutture organizzative apicali di massima dimensione, come individuati nell'organigramma dell'Ente.
2. I criteri generali per la determinazione della retribuzione di posizione, in attuazione della nuova disciplina introdotta dal CCNL 21.05.2018, sono definiti dal vigente Sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti.
3. Le parti specificano che il tetto complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2016, è pari ad 63.271,00. Tale limite, unitamente a quelle relative al fondo delle risorse decentrate del personale, deve avvenire nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.
4. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate.

Art. 6

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

1. Le parti si danno atto che, nell'ambito del fondo complessivo destinato alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato per le posizioni organizzative, la quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato è fissata annualmente dall'Amministrazione comunale.
2. La retribuzione di risultato è attribuita ai titolari di P.O. tenendo conto della graduazione attribuita ai titolari di P.O. nell'ambito del sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti richiamato al comma 2 del precedente articolo.
3. La valutazione finale attribuita dal Nucleo di valutazione ad ogni P.O. presente nell'ordinamento dell'Ente, determinata nel rispetto della metodologia di valutazione adottata nel sistema di valutazione, rappresenta il valore numerico da utilizzare ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato.
4. Per l'attribuzione dell'indennità di risultato a ciascuna PO si procede dividendo l'importo totale destinato alla retribuzione di risultato indicato al comma 1 per la somma dei punteggi ottenuti da ciascuna P.O. nella graduazione delle stesse. L'importo ottenuto si moltiplica quindi per il singolo punteggio conseguito da ciascun titolare di PO ottenendo così l'importo della relativa indennità di risultato.
5. Il valore numerico attribuibile nella misura massima è fissato in 100 punti e corrisponde alla percentuale del premio relativo all'indennità di risultato nella misura massima ottenuta in base ai

criteri definiti al comma 4. Nel caso in cui si realizza una percentuale inferiore al 100%, viene attribuita l'indennità di risultato in misura proporzionale al risultato ottenuto.

6. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato eventualmente non corrisposte, a seguito di esito non positivo del processo di valutazione della performance del dirigente, sono riacquisite alle disponibilità del bilancio dell'Ente.

Art. 7

Progressione economica all'interno della categoria

1. Le parti convengono che l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie avviene nel rispetto dei criteri indicati nel presente articolo.

2. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- A. Per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
- B. Per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
- C. Per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
- D. Per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;

3. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica iniziale di appartenenza per il personale in servizio a tempo indeterminato.

4. Le risorse per il finanziamento delle selezioni necessarie a dare attuazione ai percorsi di sviluppo orizzontale vengono determinate con cadenza annuale in sede di C.D.I. di parte economica e vengono prelevate esclusivamente dal fondo delle risorse stabili.

5. La metodologia di valutazione è definita ed adottata dall'ente nell'ambito del sistema di valutazione della performance dei dipendenti, nel rispetto dei criteri concordati nel presente articolo e in ogni caso previo confronto con le OO.SS. presenti in Delegazione trattante e con la partecipazione dei Responsabili titolari di P.O.

6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza, con il riconoscimento del beneficio economico dal 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il Contratto Integrativo con il quale si procede al finanziamento delle progressioni programmate.

7. Per stabilire il punteggio di ciascun candidato alla selezione l'Ente applicherà le procedure previste dal sistema di valutazione adottato dall'Ente, che terrà conto:

- a) della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente ovvero (in assenza di valutazione per un anno) del biennio precedente all'anno in cui viene finanziata la procedura dell'istituto, predisposte per la corresponsione degli incentivi correlati alla performance individuale;
- b) di processi formativi effettuati dal candidato sulle materie di competenza, con attestazione finale di partecipazione.

8. A parità di punteggio, sarà data precedenza al dipendente in possesso della maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento e, in caso di ulteriore parità si terrà

conto dell'anzianità di servizio.

9. Le risorse destinate alla progressione orizzontale devono offrire la possibilità di progressione ad un numero limitato di dipendenti in possesso dei requisiti richiesti. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di punti 70 (su base cento) ottenuta dall'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente nel rispetto dei criteri indicati al comma 7.

10. La valutazione dei dipendenti è effettuata dal Responsabile del Settore per i dipendenti assegnati alla propria struttura organizzativa. La valutazione dei titolari di posizione organizzativa viene effettuata dal Segretario comunale.

11. In base a quanto previsto dall'art. 16, comma 7, del CCNL 21.05.2018, la decorrenza giuridica ed economica della nuova posizione economica acquisita a seguito valutazione viene attribuita non prima del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il C.D.I. che prevede il finanziamento dell'istituto.

12. Nel caso di mobilità interna nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal Responsabile in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente. La prevalenza valutativa è data al periodo maggiore in cui l'attività è stata svolta. Per i settori cui la responsabilità è stata intervallata da più dirigenti la valutazione va fatta congiuntamente.

13. L'attribuzione delle progressioni orizzontali per il personale utilizzato dall'Ente in posizione di comando e/o distacco avviene in base alla disciplina inserita nell'art. 19 del CCNL 22.01.2004, in quanto non disapplicato. La valutazione del personale interessato è effettuata dal Responsabile titolare di P.O. della struttura organizzativa in cui il dipendente è utilizzato.

14. Dopo la valutazione, il Responsabile del settore trasmetterà copia della scheda a ciascun dipendente. Eventuali contestazioni saranno oggetto di esame congiunto tra il responsabile del settore e il dipendente interessato, eventualmente accompagnato da un legale o da un rappresentante sindacale della Federazione a cui aderisce, entro dieci giorni dalla notifica.

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

Art. 8 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, sono fatti salvi gli accordi vigenti che prevedono 35 ore settimanali per i servizi turnati. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i servizi da erogarsi con carattere di continuità.

2. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'Ente e sulle stesse le OO.SS. potranno attivare l'istituto del confronto.

3. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:

- > orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 27 CCNL 21.05.2018 Funzioni Locali;
- > turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie

prestabilite, secondo la disciplina dell'art.23 CCNL Funzioni Locali;

- > orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 25 CCNL Funzioni Locali.

4. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale può beneficiare dell'orario flessibile giornaliero, che consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti.

5. I dipendenti di cui all'articolo 27, comma 4, CCNL 21.5.2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro da concordare con il dirigente, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi.

6. In ogni caso si deve garantire la presenza in ufficio tra le ore 9.00 e le ore 13,00. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

7. In riferimento all'istituto della turnazione, le parti concordano che, oltre al personale di cui all'articolo 23, comma 8, del CCNL 21.5.2018, sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti che si trovano in particolari situazioni personali e familiari debitamente motivate. In ogni caso, compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni, si tiene conto delle disponibilità individuali.

8. Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'articolo 25 del CCNL 21.5.2018 è fissato in n. 16 settimane su base annua, per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

9. Le parti si danno atto della piena vigenza della disciplina dettata dall'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, in base alla quale la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di quattro mesi.

Art. 9

Lavoro straordinario

1. Per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, l'Ente, annualmente, comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, in base alla disciplina introdotta dall'art. 14 del CCNL del 01.04.1999 e a seguito riduzione del 3% operata ai sensi del comma 4 dello stesso art. 14 fino all'anno 2008, risulta quantificato in un importo pari ad € 4.500,00.

2. Si conviene che le somme disponibili per le prestazioni di lavoro straordinario sono suddivise e attribuite ad ogni responsabile di servizio, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici.

3. Si concorda che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del servizio cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

4. È confermato il limite massimo individuale contrattualmente previsto dall'art. 14, comma 4, del CCNL 01.04.1999. Tale limite si applica anche ai dipendenti addetti alle attività di diretta

assistenza agli organi istituzionali.

5. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività individuale.

Art. 10 **Banca delle ore**

1. Al fine di consentire ai dipendenti la possibilità di utilizzare le prestazioni di lavoro straordinario mediante retribuzione delle relative indennità o come permessi compensativi, è istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore interessato.
2. Nel conto ore confluiscono le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo del 50% stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
4. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui all'art. 33bis del CCNL 21.05.2018.

Art. 11 **Qualità del lavoro e professionalità delle innovazioni tecnologiche**

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione convoca preventivamente la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.
2. In tale contesto, la Delegazione trattante realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.

TITOLO IV
DETERMINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 12

Principi generali relativi alla gestione dei trattamenti economici accessori

1. I principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività sono i seguenti:

- a. garantire il rispetto della differenziazione tra “risorse stabili” e “risorse variabili” così come definite dall’art. 67 del CCNL 21.05.2018, precisando che:
 - ⇒ le risorse finanziarie stabili servono a remunerare costanti e positive prestazioni, segnale di accrescimento di competenze anch’esse non variabili nel tempo, ma anzi garanzia di prestazione positiva, elevata e continuativa; (indennità di comparto, progressioni orizzontali, ed eventuali indennità fisse e continuative comunque definite e legate all’organizzazione del lavoro);
 - ⇒ le risorse finanziarie variabili servono a remunerare gli incentivi destinati alla produttività individuale e collettiva e al miglioramento dei servizi e correlati a fattori variabili nel tempo (raggiungimento di obiettivi o progetti specifici, ecc.);
- b. utilizzare l’istituto delle progressioni orizzontali e l’istituto delle specifiche responsabilità in modo selettivo e funzionale al miglioramento stabile della struttura operativa, nel rispetto delle pari opportunità;
- c. riservare una quota prevalente di risorse finanziarie variabili per garantire il riconoscimento della qualità prestazionale e dei risultati del lavoro (produttività collettiva e individuale);
- d. garantire la promozione e la valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance individuali mediante una differenziazione del premio individuale e attraverso l’attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera;
- e. vietare la distribuzione, in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati dall’Ente;
- f. garantire ai dipendenti con contratto a part-time compensi relativi alla produttività legati all’impegno e alle capacità dimostrate e in proporzione alla prestazione lavorativa effettivamente resa;

Art. 13

Costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili

1. Il fondo delle risorse decentrate è costituito nel rispetto della disciplina introdotta dall’art. 67 del CCNL 21.05.2018 , in base alla quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:

- a) la prima, definita “risorse decentrate stabili”, è costituita nel rispetto del comma 1 e 2 e ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali di comparto tutt’ora vigenti, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo;

- b) la seconda, costituita nel rispetto dei commi dal n. 3 al n. 6, viene qualificata come **“risorse decentrate variabili”** e comprende tutte le risorse eventuali e variabili puntualmente elencate dai commi dal n. 3 al n. 6 dello stesso articolo 67.
2. A decorrere dall’anno 2018, il **“Fondo risorse decentrate stabili”**, è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall’art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all’anno 2017, come certificate dal Revisore dei Conti, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche storicizzate e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all’art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004.
3. Si conviene che 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 del Responsabile del Settore Affari Generali, competente in materia di personale.
4. In prima applicazione delle prescrizioni recate dal presente articolo, la determinazione del fondo delle risorse decentrate stabili costituiscono documento di corredo del presente contratto decentrato normativo, cui si accede in allegato sotto la **lettera “A”**. Dalla Tabella **“A”** del predetto allegato, si rileva che l’importo unico consolidato è incrementato, in modo stabile, dalle risorse indicate dal comma 2 del citato art. 67.
5. Annualmente le parti, in sede di Delegazione trattante, verificano congiuntamente le modalità di determinazione del fondo delle risorse decentrate, nel rispetto delle disposizioni contrattuali di primo livello e della vigente normativa in materia.
6. Si conviene che, nel periodo di riferimento prescritto dalla vigente normativa, la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall’art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo e delle circolari emanate in materia dalla Ragioneria Generale dello Stato.

Art. 14

Costituzione del fondo delle risorse decentrate variabili

1. Il fondo delle **“risorse decentrate stabili”**, di cui al precedente articolo, è incrementato delle **“risorse decentrate variabili”** ai sensi dell’art. 67 del CCNL 21/05/2018, in base al quale lo stesso comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dai commi dal n. 3 al n. 6, fermo restando il rispetto della disciplina richiamata al comma 7 del precedente articolo.
2. Il fondo delle risorse variabili viene determinato attraverso la compilazione della tabella B, presente nell’allegato **“A”** al presente C.D.I., che riporta in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l’integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata.
3. Le risorse variabili comprendono i compensi finanziati con risorse legate a specifiche disposizioni legislative ed in particolare:
- > Le risorse previste ai sensi delle disposizioni dettate dall’art. 113, comma 2, del Codice degli appalti pubblici, di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
 - > Le risorse nella misura massima del 5% del maggior gettito accertato e riscosso, relativi agli accertamenti dell’imposta IMU e TARI, nell’esercizio fiscale precedente a quello di riferimento, previa approvazione di apposito regolamento disciplinante le modalità di

attuazione delle disposizioni introdotte dall'art. 1091 dell'art. 1 della legge n. 145 del 30.12.2018, c.d. Legge di bilancio 2019;

- > risorse correlate ai compensi professionali destinati al personale addetto alle indagini statistiche ISTAT;

4. Le risorse variabili comprendono, altresì:

- > Le risorse che possono essere destinate al trattamento economico nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 commi da 1 a 5 legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, collaborazioni con soggetti pubblici e privati, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, ecc.);
- > Le risorse derivanti dai risparmi conseguiti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione previsti dall'art. 16, comma 4, 5 e 6, del decreto legge n. 98/2011;
- > Le risorse pari al 50% del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione finanziaria, in applicazione di quanto previsto dall'art. 54 del CCNL 14.9.2000, da destinare all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi comunali;
- > Importo della RIA calcolati in misura pari alle mensilità residue nell'anno di cessazione del personale, oltre ai ratei di tredicesima;
- > Le somme di eventuali economie, accertate a consuntivo, derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 e non utilizzate nell'anno precedente.

5. Nel fondo delle risorse variabili sono, inoltre, rese di nuovo disponibili:

- > le risorse utilizzate per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali storicizzate e per l'indennità di comparto, relativamente alla quota a carico del fondo delle risorse stabili, per il personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017;
- > eventuali risorse residue del fondo delle risorse decentrate stabili, non integralmente utilizzate in anni precedenti, e, comunque, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

6. Le parti si danno atto che, annualmente, l'Amministrazione comunale può procedere all'incremento del fondo delle risorse decentrate variabili, individuandone la relativa copertura nell'ambito delle capacità finanziarie disponibili in bilancio, con le risorse di seguito indicate:

- a) attraverso la determinazione della percentuale fino ad un massimo del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, come previsto dall'art. 67, comma 4, del CCNL 21.05.2018, espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità previsti nel PEG e/o nel PDO;
- b) determinazione delle risorse correlate all'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture organizzative, come previsto dal comma 5 dell'art. 67 innanzi richiamato;
- c) determinazione di una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992, finalizzata all'erogazione di incentivi collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo della sicurezza urbana e stradale;

7. In merito a quanto previsto dal comma 6 del presente articolo, si precisa che, l'incremento delle risorse variabili destinate al salario accessorio, fermo restando l'obiettivo stabilito dalla clausola contrattuale di legare gli aumenti delle risorse variabili ad effettivi incrementi di tipo quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali, è condizionato al rispetto dei vincoli di spesa e degli equilibri di bilancio dell'Ente.

8. In particolare, l'Ente può avvalersi della facoltà di incrementare le risorse variabili solo nel caso in cui ha rispettato tutti i vincoli delle vigenti norme di finanza pubblica concernenti il pareggio di bilancio e gli altri strumenti di contenimento della spesa per il personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, e sempre nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, oltre che nel rispetto della propria capacità di spesa.

Art. 15

Verifica rispetto dei vincoli di spesa ex art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017

1. Le parti prendono atto che con la sottoscrizione del nuovo CCNL del 21.05.2018 si prevede che: "La quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa deve comunque avvenire nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017".

2. In ordine alla disposizione in esame, che prevede misure di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per tutte le amministrazioni pubbliche, si rileva che a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016.

3. In base alle succitate disposizioni, si conviene che, ancorché il finanziamento delle posizioni organizzative avviene con risorse di bilancio, per dare concreta attuazione alla disciplina sul contenimento del salario accessorio, si rende necessario porre a confronto il fondo complessivo relativo all'anno 2016, comprensivo delle risorse destinate all'area delle posizioni organizzative, e il fondo costituito nell'anno di riferimento.

4. Atteso che nella determinazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 si è proceduto all'applicazione delle regole definite nel tempo, con varie circolari, dalla Ragioneria Generale dello Stato e dalle deliberazioni delle Sezioni di controllo della Corte dei Conti, con particolare riferimento alle risorse, c.d. neutre, non soggette a riduzione, si conviene di applicare le stesse regole nella determinazione del fondo delle risorse decentrate a partire dall'anno 2017.

5. In base a quanto disposto dall'art. 11 del decreto legge n. 135 del 14.12.2018, le risorse previste dal CCNL 21.05.2018 destinate all'incremento del fondo delle risorse stabili per la contrattazione decentrata non sono soggette ai limiti di crescita del fondo medesimo imposto dall'articolo 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017.

6. In relazione a quanto sopra, le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate potrà essere modificato a seguito di eventuali chiarimenti resi per la corretta applicazione delle disposizioni contenute nell'articolo 33 del decreto crescita D.L. n. 34/2019, convertito nella legge 58/2019; questo potrà portare ad una diminuzione del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'allegato "A" del presente contratto integrativo.

7. Il prospetto di seguito riportato illustra le voci che, in base alle disposizioni e ai pareri sopra richiamati, si ritengono non soggette a riduzione, ai fini della determinazione del

fondo per la contrattazione decentrata integrativa da considerare per la corretta applicazione dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

RIFERIMENTI NORMATIVI	RISORSE NEUTRE
Art. 67, comma 2 - lettera a) – del CCNL 21.05.2018	Integrazione a valere dall'anno 2019 dell'importo pari a € 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015
Art. 67, comma 2 - lettera b) – del CCNL 21.05.2018	Risorse pari alle differenze, per la quota relativa agli aumenti contrattuali, tra le PEO in godimento e le posizioni iniziali
Art. 67, comma 2 - lettera e) – del CCNL 21.05.2018	Economie risorse fondo straordinario non utilizzate nell'anno precedente
Art. 68, comma 1– del CCNL 21.05.2018	Economie fondo risorse decentrate stabili
Art. 70-ter del CCNL 21.05.2018	Risorse correlate ai compensi professionali destinati al personale addetto alle indagini statistiche ISTAT
Art. 4, comma 4, del CCNL 05.10.2001	Risorse derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati e da contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali.
Art. 113, comma 2, del D.lgs. 18 aprile 2016, N. 50	Fondo per l'incentivazione delle funzioni tecniche previste dal Codice dei Contratti per lavori, servizi e forniture
Art. 1, comma 1091 della legge n. 145 del 30.12.2018	Fondo per l'incentivazione delle procedure di accertamento correlate alle maggiori entrate dell'imposta IMU e TARI
Art. 16, comma 4, 5 e 6, del decreto legge n. 98/2011	Risorse derivanti dai risparmi conseguiti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione

8. Dal prospetto riportato nell'Allegato "A", relativo all'accordo annuale in merito alla costituzione e ripartizione del fondo delle risorse decentrate per il triennio di riferimento del presente C.D.I., si rileva il rispetto del dettato legislativo sul contenimento della spesa complessiva destinata al salario accessorio del personale non dirigente e del personale titolare di posizione organizzativa.

TITOLO V UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI

Art. 16

Fondo risorse decentrate: destinazione storica e vincolata

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004.

Art. 17

Finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (Art. 68 – comma 1 – del CCNL 21.05.2018)

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria già effettuate in anni precedenti sono interamente a carico del fondo "risorse stabili".
2. Per tale destinazione viene istituito un fondo per le progressioni orizzontali, con il quale viene definita la capienza economica delle progressioni orizzontali già effettuate e, in sede di contrattazione annuale di parte economica, quella che si intendono riconoscere per l'esercizio finanziario di riferimento.
3. Atteso che gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo in relazione al loro costo originario, nel predetto fondo confluiscono le somme relative agli incrementi stipendiali previsti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali relativamente alle singole posizioni di sviluppo più elevate riconosciute al personale, come disposto dall'art. 67, comma 2 - lettera b), del CCNL 21/05/2018. Tali importi sono finanziati con le risorse nazionali del CCNL medesimo e quindi a carico del bilancio dell'Ente.
4. Con la costituzione del predetto fondo vengono determinate le progressioni dell'anno con le limitazioni previste dai contratti nazionali vigenti e, comunque, nel rispetto dei criteri generali definiti all'art. 10 del presente C.C.D.I. di parte normativa.
5. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali vengono riacquisiti nel fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. Le relative risorse possono essere rese disponibili anche per le finalità contenute nei successivi articoli.

Art. 18

Finanziamento dell'indennità di comparto (Art. 68 – comma 1 – del CCNL 21.05.2018)

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella colonna 2 e nella colonna 3 della tabella D del CCNL del 22.01.2004.
2. In riferimento al finanziamento dell'indennità di comparto, si precisa che nel fondo delle risorse stabili vengono inserite annualmente le quote indicate nella colonna (1) della Tab. D del CCNL 22.01.2004, in quanto le stesse vanno imputate a carico del bilancio dell'Ente. Pertanto, anche se inserite nel fondo di cui all'Allegato "A" al presente C.C.D.I., non vanno considerate ai fini della costituzione del fondo e, quindi, escluse dalle somme da inserire nella Tabella 15 del Conto Annuale.
3. A seguito cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa del personale interessato, le quote dell'indennità di comparto sono riacquisite nelle disponibilità del fondo.

TITOLO VI
UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE
DEL LAVORO

Art. 19

Destinazione fondo risorse decentrate definita in sede di C.C.D.I.

1. Dedotte le quote finalizzate al finanziamento degli istituti stabili con destinazione storica e vincolata, come innanzi descritti, le restanti risorse disponibili vengono utilizzate per compensare le attività correlate all'organizzazione del lavoro, a particolari condizioni di lavoro, a particolari e specifiche responsabilità ed altri istituti premianti, come indicate dal comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21.05.2018 e sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa di seguito riportati.
2. Le misure delle indennità relative alle condizioni di lavoro e specifiche responsabilità per il personale avente diritto e delle indennità di servizio esterno e di funzione per il personale dell'area di vigilanza verranno proporzionalmente ridotte ove il fondo dedicato risulti insufficiente per applicare la misura intera.

Art. 20

Indennità condizioni di lavoro

(Art. 68 – comma 2, lettera c) – del CCNL 21.05.2018)

1. L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. In relazione ai criteri riportati al comma 3 – lettera a), si procede alla definizione di uno schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro.
3. Si considera indennità di disagio come quell'indennità specifica volta a remunerare singole situazioni organizzative che variano rispetto all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso e alle attività connesse:
 - a) allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno ovvero con utenza problematica in condizioni di disagio sociale;
 - b) a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività;
4. Per attività rischiose si intendono quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile del Settore.
5. Per le attività correlate al maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto, si tiene conto della quantità delle somme gestite nel modo seguente:

maneggio valori per importi da 1.501,00 a 29.999,00 euro annui;

maneggio valori per importi fino a 1.500,00 euro annui.

6. In relazione ai criteri sopra riportati, la misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività in € 2,00 per le attività disagiate, in € 2,00 per quelle rischiose, in € 3,00 per quelle di maneggio valori per coloro che rientrano nei casi indicati alla lettera a) del comma precedente ed in € 2,00 al giorno per coloro che maneggiano cifre indicate alla lettera b).

7. L'individuazione del personale in possesso dei requisiti indicati nel presente articolo è di competenza del Responsabile del settore competente, il quale dovrà presentare al Servizio personale una scheda illustrativa recante le casuali di interesse e il relativo peso delle stesse, al fine di consentire la quantificazione dell'importo correlato a tale indennità.

8. Al personale con rapporto a tempo parziale, sia orizzontale che verticale, l'indennità spetta in misura proporzionale alla prestazione lavorativa effettuata.

9. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con le indennità previste dal Titolo VII del presente C.C.D.I.

Art. 21

Indennità legate al miglioramento dei servizi e all'organizzazione del lavoro

(Art. 68 – comma 2, lettera d) – del CCNL 21.05.2018)

1. In sede di sottoscrizione dell'accordo annuale sull'utilizzo del fondo delle risorse decentrate, viene determinato l'importo per il finanziamento dell'indennità di turno, dell'indennità di reperibilità e dei compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000.

A. Turnazioni

- a) Il turno viene attuato nell'ambito del Comando di Polizia municipale, in quanto struttura organizzativa che prevede un orario di servizio giornaliero con durata pari o superiore a 10 ore e consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
- b) Ai fini della corresponsione della relativa indennità, le prestazioni lavorative devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano.
- c) L'indennità di turnazione viene corrisposta al personale appartenente al Comando di Polizia Municipale di categoria D, non titolare di posizione organizzativa, in possesso del profilo professionale di Istruttore direttivo e di categoria C con profilo professionale di Istruttore di vigilanza.
- d) L'indennità di turno ricomprende anche il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

B. Reperibilità

- a) Il servizio di pronta reperibilità viene istituito per far fronte ad interventi urgenti ed inderogabili nell'ottica di un efficiente servizio alla collettività.
- b) Si conviene che l'istituzione del predetto servizio ha l'obiettivo di presidiare eventuali emergenze che si verificano al di fuori dell'orario di servizio, fermo restando il rispetto del

principio del contenimento dei costi in rapporto alle effettive esigenze organizzative;

- c) Il Comune di Praiano ha istituito il servizio di pronta reperibilità, con riferimento ai servizi di seguito individuati:

Area di attività	Addetti per turno	Servizio pronta reperibilità	Costo annuo per servizio
Ufficiale di Stato Civile	n. 1 unità	Il sabato, la domenica e i festivi infrasettimanali per 6 ore al giorno	

- d) Il servizio di pronta reperibilità 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.
- e) Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
- f) Le parti concordano la possibilità di elevare per ciascun dipendente a n. 8 i turni di reperibilità al mese, qualora il numero dei dipendenti assegnati al servizio interessato sia insufficiente per la programmazione dei turni di pronta reperibilità.
- g) E' ammesso l'inserimento nei turni di reperibilità del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e con rapporto di lavoro a tempo parziale, orizzontale o verticale, previa acquisizione di formale manifestazione della propria disponibilità.
- h) 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%.
- i) In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario. Per le ore di lavoro prestate durante il periodo collocato in reperibilità, al personale non può essere corrisposta l'indennità di reperibilità.
- j) Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato, trova applicazione la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

C. Indennità per orario notturno, festivo e/o orario festivo/notturno

- k) Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale si applica la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
- a) In tale ipotesi deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera fissata dall'art. 10, comma 2 – lettera b), del CCNL 09.05.2006, maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
- b) La prestazione lavorativa, anche in assenza di rotazione per turno, svolta in orario ordinario notturno e festivo dà diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Art. 22

Indennità per specifiche responsabilità (Art. 68 – comma 2, lettera e) – del CCNL 21.05.2018)

1. Con il presente articolo, le parti disciplinano la graduazione e le modalità di erogazione dei compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'Ente, di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018.
2. Ai dipendenti appartenenti alle categorie D e C possono essere attribuiti i compensi per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria delle categorie professionali di appartenenza, e che, per il personale appartenente alla categoria D, non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.
3. Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui al comma 1 dell'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018 non è cumulabile con quello previsto dal comma 2 dello stesso articolo.
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità di responsabilità. Nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.
5. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità delle posizioni che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e criteri concordati in contrattazione decentrata integrativa. Tali risorse sono prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art.67 del CCNL del 21.05.2018.

A. Particolari e specifiche Responsabilità ex art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018.

- a) A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D e C che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 13 e seguenti CCNL 21/05/2018.
- b) Le specifiche responsabilità vengono attribuite ai dipendenti interessati dal Responsabile del Settore con atto formale motivato, da emanarsi tassativamente entro il mese di gennaio di ogni anno. Il predetto provvedimento viene trasmesso formalmente al dipendente incaricato.
- c) Il provvedimento motivato, a pena di nullità dovrà indicare, in tassativo elenco, le specifiche mansioni che si ricollegano ai parametri indicati nella successiva tabella che danno diritto alla corresponsione dell'indennità;
- d) L'attività dovrà essere effettivamente svolta da parte dell'incaricato; inoltre l'attività deve avere carattere di continuità e prevalenza nell'ambito dei compiti normalmente svolti.
- e) L'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, che non può essere superiore a 3.000,00 annui lordi, viene attribuito al personale di categoria D e C, esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.3.99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica.

- f) L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, anche non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. n.165/2001.
- g) La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle Categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività, connotando quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa e non comporta compiti aggiuntivi.
- h) In particolare, i dipendenti ai quali possono essere erogati i compensi per specifiche responsabilità sono coloro che, nell'ambito dell'ammontare delle risorse annualmente destinate in sede di contrattazione decentrata per l'istituto di cui trattasi, ed in rapporto al numero e tipologia di lavoro individuate, svolgono effettivamente compiti e funzioni formalmente assegnati.
- i) L'indennità per specifiche responsabilità non è correlata alla categoria e al profilo di appartenenza del singolo dipendente, ma dipende dal ruolo e dal peso delle responsabilità assegnate. Pertanto, si conviene di procedere ad una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico, come di seguito definite.

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D e C formalmente attribuite dal Responsabile di Servizio con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:	Compensi annui
1. responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, intermedia (servizio/ufficio), purché formalizzata nello schema organizzativo definito nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi.	Euro 1.500,00 annue se riferita al possesso di tutti i requisiti;
2. affidamento incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento temporaneo di questi, a condizione che tale delega sia formalmente attribuita dal Sindaco;	Euro 1.200,00 annue se riferita al possesso di 5 requisiti
3. svolgimento di procedure con rilevanza esterna comportanti responsabilità personali risultanti da apposito atto formale;	Euro 1.000,00 annue se riferita al possesso di 4 requisiti
4. svolgimento di funzioni plurime afferenti diversi ambiti funzionali con attestazioni, certificazioni, comunicazioni, verbali, autenticazioni ed ogni altro atto costituente manifestazione di conoscenza;	Euro 800,00 annue se riferita al possesso di 3 requisiti
5. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa/informativa;	
6. responsabile di procedimento, ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge n. 241/90, con relativa predisposizione di tutti gli atti necessari all'adozione del provvedimento finale.	

- j) I compensi di cui al presente articolo decadono il 31 dicembre di ogni anno solare. Sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle

prestazioni cui sono correlate e al possesso di almeno 3 dei 6 requisiti previsti. Nel caso in cui non vengono modificati o revocati, devono ritenersi confermati per l'anno successivo.

- k) L'indennità di responsabilità viene quantificata, di norma, su base annuale e il compenso sarà commisurato al periodo di effettiva attribuzione e svolgimento delle funzioni assegnate nel corso dell'anno e, per il personale con rapporto di lavoro part-time, proporzionalmente all'orario di lavoro risultante dal contratto individuale di lavoro.
- l) Gli incarichi per specifiche responsabilità cessano a seguito di:
 - conferimento di un incarico di Posizione Organizzativa;
 - ristrutturazione/rimodulazione dell'organigramma o dell'assetto organizzativo;
 - trasferimento ad altro Settore comportante il venir meno dei presupposti e condizioni che ne hanno determinato il conferimento;
 - cessazione e/o sostituzione del responsabile del Settore che ha conferito l'incarico;
 - collocazione in posizione di comando presso altro Ente.
- m) Gli atti di nomina o cessazione devono essere trasmessi al Servizio Personale per l'inserimento nel fascicolo personale dei dipendenti e gli adempimenti contabili di competenza.

B. Particolari posizioni di responsabilità

- a) L'indennità di responsabilità correlate a particolari posizioni di lavoro sono riconosciute al personale appartenente alle categorie B, C e D attribuite con atto formale del Responsabile del Servizio competente ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21/05/2018.
- b) Tale indennità, finalizzata a compensare specifiche funzioni di responsabilità per un importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, è corrisposta al personale in possesso delle qualifiche, individuate specificamente dal comma 2 del citato articolo 70-quinquies, come di seguito riportate:
 - specifiche responsabilità del personale derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabiliti dalle leggi in materia;
 - i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
- c) In fase di prima applicazione del presente C.D.I., le parti, in base al modello organizzativo adottato dall'Ente e alle figure professionali presenti in organico, individuano le figure professionali, alle quali attribuire i compensi per specifiche responsabilità.
- d) L'individuazione del personale in possesso dei requisiti indicati nel presente articolo è di competenza del Responsabile del servizio competente in materia di personale, su proposta del responsabile del servizio interessato, con la quale lo stesso dovrà presentare una scheda illustrativa recante le casuali di interesse e le modalità di attribuzione del relativo peso.

TITOLO VII

UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DESTINATE AL PERSONALE DELL'AREA DI VIGILANZA

Art. 23

Indennità di servizio esterno

(Art. 68 – comma 2, lettera f) – del CCNL 21.05.2018)

1. In base alle disposizioni introdotte dall'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi dello stesso in ambienti esterni.
3. La misura di cui al comma precedente è definita sulla base di apposita valutazione dell'effettiva incidenza dei rischi e disagi connessi all'espletamento delle funzioni assegnate ed effettivamente svolte dal dipendente.
4. In sede di prima applicazione le parti concordano che l'indennità in parola viene riconosciuta nella misura di euro 2,00 (due) al giorno per il personale assegnato in via continuativa ai servizi di polizia stradale e di vigilanza in strada.
5. Tale indennità viene corrisposta sulla base di una attestazione del Comandante della Polizia Municipale della presenza delle condizioni previste dai commi precedenti del presente articolo.

Art. 24

Indennità di funzione

(Art. 68 – comma 2, lettera f) – del CCNL 21.05.2018)

1. In base alle disposizioni introdotte dall'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018, gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. La determinazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità di funzione che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e criteri concordati in contrattazione decentrata integrativa. Tali risorse sono prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.
4. A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente, il Comandante della Polizia Municipale attribuisce, con atto formale motivato, le funzioni al personale in possesso dei requisiti fissati dal presente articolo, da adottare tassativamente entro il mese di gennaio di ogni anno. Il predetto provvedimento viene trasmesso formalmente al dipendente incaricato.

5. Il provvedimento motivato, a pena di nullità dovrà indicare, in tassativo elenco, le specifiche mansioni che si ricollegano ai parametri indicati nella successiva tabella che danno diritto alla corresponsione dell'indennità.
6. L'attività dovrà essere effettivamente svolta da parte dell'incaricato; inoltre l'attività deve avere carattere di continuità e prevalenza nell'ambito dei compiti normalmente svolti.
7. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, anche non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. n.165/2001.
8. L'indennità di funzione è correlata alla categoria e al grado rivestito dal dipendente e dipende dal ruolo e dal peso delle responsabilità assegnate. Pertanto, si conviene di procedere ad una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico, mediante la determinazione di appositi indicatori utili per l'attribuzione della indennità nell'ambito delle risorse a ciò destinate, come di seguito riportati:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria C formalmente attribuite dal Comandante del Servizio di Polizia Municipale con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:
1. responsabilità della direzione di una struttura organizzativa intermedia (servizio/ufficio), come formalizzata nello schema organizzativo definito nel Regolamento del Servizio di Polizia Municipale.
2. affidamento incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento temporaneo di questi, a condizione che tale delega sia formalmente attribuita dal Sindaco;
3. responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa/informativa;
4. Gestione di attività istruttoria particolarmente complessa che richiede una specificità professionale, nonché l'adozione di relazione tecnica e valutazione, ai fini istruttori, delle condizioni di ammissibilità, dei requisiti di legittimazione e dei presupposti che siano rilevanti per l'emanazione del provvedimento;
5. Lo svolgimento di attività che richiedono la conoscenza di specifica normativa e un continuo aggiornamento;
6. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;

9. Criteri per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità: l'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito delle diverse categorie da un valore minimo e un valore massimo in euro annui lordi, sulla base dei seguenti criteri:

Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate:	€ 600,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate:	€ 800,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di responsabilità tra	€ 1.000,00

quelle sopra indicate:	
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 6 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate:	€ 1.200,00

I compensi di cui al presente articolo decadono il 31 dicembre di ogni anno solare. Sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso requisiti previsti. Nel caso in cui non vengono modificati o revocati, devono ritenersi confermati per l'anno successivo.

10. Gli atti di nomina o cessazione devono essere trasmessi al Servizio Personale per l'inserimento nel fascicolo personale dei dipendenti e gli adempimenti contabili di competenza.

Art. 25

Compensi per lo svolgimento di attività prestate per conto terzi (Art. 56-ter del CCNL 21.05.2018)

1. In base alle disposizioni inserite all'art. 56-ter del CCNL 21.05.2018, il Comune di Praiano può autorizzare il personale del Servizio di Polizia Municipale ad effettuare prestazioni di lavoro aggiuntivo, al di fuori del normale orario di lavoro prestato presso l'Ente, per lo svolgimento di attività di sicurezza e di polizia stradale per conto terzi.

2. Le prestazioni di lavoro aggiuntivo del personale dell'area di vigilanza impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, comprensive degli oneri previdenziali e assistenziali e IRAP, a carico del datore di lavoro sono finanziate esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017.

3. Le ore di servizio aggiuntivo rese dal personale sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al predetto compenso, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

4. 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 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.

5. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui al comma 4 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative.

Art. 26

Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della Strada (Art. 56-quater del CCNL 21.05.2018)

1. In sede di ripartizione annuale delle risorse correlate ai proventi delle sanzioni per violazioni previste dall'art. 208 – Codice della strada, l'Amministrazione comunale può prevedere di

destinare una quota nella misura stabilita dal comma 4 lettera c) e comma 5bis dello stesso art. 208 per incentivare le attività e prestazioni correlate al potenziamento dei servizi di sicurezza urbana e al controllo della viabilità stradale, nonché all'accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale;

2. Tali somme vanno a incrementare il fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, comma 5 – lettera b) del CCNL 18.05.2018. La quantificazione delle risorse decentrate di che trattasi deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dei vincoli sui tetti del salario accessorio introdotti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

3. L'utilizzo di tali risorse può realizzarsi qualora si siano verificate le condizioni di seguito descritte, oggettivamente documentate:

- a) Definizione di un progetto di miglioramento dei servizi, indicando gli obiettivi da conseguire, secondo le linee programmatiche indicate dall'Amministrazione comunale;
- b) In allegato al progetto deve essere allegata apposita scheda che deve indicare i tempi di realizzazione, i sistemi di verifica a consuntivo, la soglia minima del raggiungimento dei risultati;
- c) Innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi del servizio controllo e sicurezza sul territorio, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza;
- d) I risultati devono essere verificati dal Nucleo di valutazione attraverso indicatori e/o attraverso una relazione che deve evidenziare il ruolo fondamentale che ha il personale nel conseguimento dei risultati e che siano stati ottenuti grazie ad un maggiore impegno e alla massima disponibilità delle persone impegnate, anche attraverso turni di lavoro più disagiati.

4. L'erogazione dell'incentivo correlato alla performance individuale avviene nel rispetto della metodologia e dei criteri definiti dal presente C.C.D.I.

5. Una parte delle risorse indicate al comma 1 può essere utilizzata per il finanziamento del Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio ovvero, a scelta del dipendente, a diverse forme pensionistiche individuali già avviate.

TITOLO VIII

UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DESTINATE ALLA PERFORMANCE COLLETTIVA E INDIVIDUALE

Art. 27

Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori

1. Le parti convengono che il personale costituisce la più importante risorsa dell'organizzazione, in quanto senza il loro apporto continuo ed efficace non si realizza il raggiungimento degli obiettivi programmati. Le persone all'interno delle strutture organizzative vanno valorizzate e motivate perché possono fare la differenza in termini di livello di raggiungimento dei risultati attesi.

2. Per questa ragione è di fondamentale importanza sviluppare tra i membri dell'organizzazione il senso di appartenenza e una forte motivazione all'attività svolta. Tale obiettivo si può concretizzare attraverso la valorizzazione delle risorse umane, sia attraverso la creazione di

condizioni di lavoro che consentono al personale di svolgere le mansioni assegnate in condizioni di benessere sia attraverso meccanismi incentivanti la produttività in termini di performance individuale e di performance organizzativa.

3. In tale contesto si inserisce la necessità e l'importanza di definire un sistema di valutazione efficace e che costituisca la base per l'orientamento, la consapevolezza e lo sviluppo dei lavoratori. Per tali finalità assume rilievo fondamentale la valutazione del personale, quale collegamento tra i livelli di produttività e i trattamenti economici accessori.

4. Pertanto, la verifica dei risultati dell'azione della struttura operativa dell'ente deve essere attivata in modo da garantire a consuntivo l'erogazione dei compensi correlati alla produttività individuale e collettiva, da attuare nel rispetto della disciplina fissata dal Sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti.

Art. 28

Premi correlati alla performance organizzativa

(Art. 68, comma 2 – lettera a) - del CCNL 21.05.2018)

1. Il Nucleo di valutazione, sulla base del sistema di valutazione adottato dall'Ente ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. n. 150/2009, valuterà la performance organizzativa dei settori, quali unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

2. La performance organizzativa dell'Ente sarà misurata in relazione al grado di attuazione dei Piani e dei Programmi programmati dall'Amministrazione comunale e sulla modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione nel suo complesso.

3. Contestualmente all'approvazione del piano della performance, costituito dal Piano degli Obiettivi ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del TUEL, gli obiettivi assegnati ad ogni singolo settore devono essere comunicati al personale interessato.

4. Nella fase di definizione della valutazione dei titolari di P.O., il Nucleo di valutazione propone i risultati della performance organizzativa ottenuti dalla struttura comunale, mediante formulazione di una relazione sintetica sugli aspetti operativi e gestionali.

5. Le risorse messe a disposizione annualmente per la performance organizzativa verranno utilizzate nella misura direttamente proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi, come certificato dal Nucleo di valutazione per premiare tutto il personale impegnato nei servizi.

6. Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale, da attuare in linea con le nuove disposizioni dettate dall'art. 68, comma 2 – lettere a) e b), in prima applicazione del presente C.C.D.I. di parte normativa, le risorse disponibili vengono utilizzate per il finanziamento della performance individuale nel rispetto della disciplina riportata all'articolo successivo.

Art. 29

Premi correlati alla performance individuale e collettiva

(Art. 68, comma 2 – lettera b) - del CCNL 21.05.2018)

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 68, comma 2, del CCNL del 21.05.2018 e del disposto dell'art. 7, comma 4, lettera b) dello stesso CCNL relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

2. Il fondo delle risorse variabili destinate al riconoscimento dei compensi correlati alla performance individuale e alla performance organizzativa viene determinato attraverso la compilazione della tabella B, presente nell'allegato "A" al presente C.D.I., che riporta in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata per tali finalità.
3. Per performance individuale si intende: il livello di prestazione di ciascun lavoratore, nell'ambito del proprio ruolo organizzativo, valutato sulla base del grado di conseguimento di obiettivi individuali e/o dell'apporto individuale alla performance organizzativa e dell'adeguatezza dei comportamenti organizzativi dimostrati in rapporto al ruolo ricoperto.
4. Nel rispetto dei criteri fissati dal vigente regolamento recante il sistema permanente di valutazione, le predette risorse vengono assegnate ai dipendenti tenendo conto delle rispettive categorie di inquadramento.
5. Una quota del budget disponibile potrà essere utilizzata per obiettivi specifici, definiti annualmente in coerenza con gli obiettivi definiti all'interno dei piani economici di gestione e/o piani per obiettivi. Qualora si agisca sulla base di obiettivi specifici, il responsabile di posizione organizzativa nel piano di lavoro dovrà determinare una percentuale della quota a ciò destinata. Potenzialmente tutto il personale del settore potrà partecipare alle iniziative proposte. Nel caso in cui il responsabile del settore non attivasse le iniziative di cui al presente punto, le relative risorse andranno imputate alla produttività individuale.
6. Qualora l'Amministrazione comunale intende destinare ulteriore risorse alla componente variabile del fondo, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, ai sensi dell'art. 67, comma 5 – lettera b), del CCNL 21.05.2018 e, comunque, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale, tali risorse sono destinate alla produttività collettiva e/o di gruppo, in base a progetti obiettivo/piani lavoro, progetti di miglioramento/sviluppo, piani di attività anche pluriennali e altre iniziative proposte dai Responsabili di settore titolari di Posizione Organizzativa, basati sugli strumenti programmatori dell'Ente.
7. I Responsabili di Settore definiscono la programmazione operativa di massima per i dipendenti assegnati alla propria struttura organizzativa rendendoli edotti mediante apposito incontro in cui vengono illustrati i compiti e le responsabilità loro assegnate per il raggiungimento degli obiettivi programmati. Periodicamente, e comunque ogni qualvolta sia ritenuto necessario, il Responsabile di Settore procede ad una verifica dello stato di attuazione degli incarichi ripartiti e all'eventuale aggiornamento degli stessi.
8. Gli obiettivi e le responsabilità da assegnare devono discendere direttamente dalle strategie dell'Ente definite nell'ambito del Piano degli Obiettivi ovvero attraverso la definizione di specifici progetti e/o di piani di lavoro, collegati o meno agli obiettivi del PdO o strumento similare. Nelle more e fino all'approvazione del predetto Piano restano attribuiti gli obiettivi dell'attività ordinaria.
9. La corresponsione degli incentivi relativi alla performance individuale è legata alla valutazione della performance organizzativa, effettuata dal Nucleo di valutazione sulla base del sistema di valutazione definito nell'Ente. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di servizio, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa.

10. La valutazione del personale è di competenza del Responsabile del servizio di appartenenza e dovrà essere effettuata all'inizio dell'anno successivo, in modo da considerare l'utilità e la finalizzazione della stessa quale strumento volto al raggiungimento degli obiettivi prefissati. A tal scopo i responsabili di posizione organizzativa dovranno adottare comportamenti in linea con le predette finalità.

11. L'erogazione del premio incentivante avverrà a consuntivo, a conclusione della procedura di valutazione ovvero durante l'anno a conclusione del raggiungimento degli obiettivi correlati al P.d.O. e/o al piano di lavoro predisposto dal responsabile del servizio.

12. In caso di valutazione negativa e avuto riguardo alle garanzie di riesame contenute nel sistema di valutazione, i dipendenti interessati non hanno diritto ad alcuna attribuzione di compensi. Ogni dipendente può attivare una richiesta di riesame della valutazione con le modalità e tempi stabiliti nel sistema permanente di valutazione.

13. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 30

Differenziazione del premio individuale

(Art. 69 del CCNL 21.05.2018)

1. A conclusione del processo valutativo, considerando il grado di valutazione ottenuto dai valori numerici attribuiti ai fattori di valutazione indicati nella scheda di valutazione, il Responsabile del servizio provvede a compilare una graduatoria del personale assegnato, con indicazione del punteggio attribuito con la valutazione. In ogni graduatoria, il personale è suddiviso in tre fasce utilizzando il seguente criterio:

Gradi di valutazione	Livello di performance	VALORI IN % DELL'IMPORTO INDIVIDUALE
Per punteggi tra 91 e 100	Valutazione elevata	100% + 30%
Per i punteggi tra 61 e 90	Valutazione positiva	Media ponderata
Per punteggi fino a 60	Valutazione negativa	Nessun compenso

2. L'importo teorico attribuibile a ciascun dipendente si ottiene dividendo la quota attribuita al singolo servizio, fatta salva eventuale riduzione operata dal Nucleo di valutazione, per il totale dei punteggi ottenuti dal processo di valutazione e dei coefficienti correlati all'inquadramento del personale per categoria e la si moltiplicherà per il singolo punteggio ottenuto dal dipendente e del singolo coefficiente tabellare riportato all'articolo precedente, secondo la seguente formula:

$$\text{Importo individuale} = \frac{\text{Budget assegnato}}{\text{Somma coefficienti individuali}} \times \text{coefficiente individuale}$$

3. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, per un numero complessivo non superiore al 30%, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una

maggiorazione del premio individuale in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale sulla base del procedimento valutativo.

4. Il quoziente derivante dall'applicazione della percentuale relativa al numero dei dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate sopra prevista è arrotondato all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso è uguale o superiore a cinque.

Art. 31

Compensi derivanti da specifiche norme di legge (Art. 68 – comma 2, lettera g) – del CCNL 21.05.2018)

1. In sede di costituzione annuale del fondo delle risorse variabili, l'Ente rende disponibili le risorse che, secondo specifiche disposizioni di legge, sono finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale ai sensi dell'art. 68 – comma 2, lettera g) – del CCNL 21.05.2018.

2. Sono compresi in questa fattispecie i compensi rientranti:

- a) negli incentivi per funzioni tecniche previste dall'art. 113, comma 2, del Codice degli appalti pubblici, di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) Fondo per l'incentivazione delle procedure di accertamento correlate alle maggiori entrate dell'imposta IMU e TARI ex art. 1, comma 1091 della legge n. 145 del 30.12.2018;
- c) compensi professionali destinati al personale addetto alle indagini statistiche ISTAT.

3. L'erogazione dell'incentivo di cui all'art. 113, comma 2, del D. Lgs 50/2016, è disposta in base alle disposizioni inserite nel regolamento comunale, redatto ai sensi del comma 3 dello stesso art. 113, con il quale vengono disciplinate le modalità di ripartizione degli incentivi con imputazione delle somme negli appositi interventi di bilancio afferenti ai fondi di rotazione appositamente istituiti.

4. Il fondo delle risorse decentrate di cui alla lettera b) del comma 1 è costituito con le risorse correlate al maggior gettito accertato e riscosso relativo agli accertamenti dell'imposta municipale IMU e TARI nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento e viene erogato in base alla disciplina prevista dal regolamento comunale. L'incentivo non può superare il 15% del trattamento tabellare annuo lordo individuale del personale interessato.

5. Le risorse destinate al fondo per la corresponsione dei compensi per indagini ISTAT trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge. Tali compensi sono erogati al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, da svolgere esclusivamente al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

6. Le risorse correlate ai predetti fondi sono autoalimentate da apposite entrate. Hanno destinazione vincolata e, quindi, vengono erogate esclusivamente ai dipendenti impegnati nelle attività sopra elencate.

7. Si precisa che, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia, le quote previste per la corresponsione dei compensi per l'incentivazione della produttività collegate alle risorse previste dal presente articolo, devono prevedere anche gli oneri a carico dell'ente, (compresi gli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione).

Art. 32

Incentivi derivanti da sponsorizzazioni e da accordi di collaborazione e/o convenzioni (Art. 67 – comma 3, lettera a) – del CCNL 21.05.2018)

1. In base alle disposizioni inserite all'art. 67 – comma 3, lettera a) – del CCNL 21.05.2018, il fondo delle risorse decentrate variabili può essere integrato annualmente dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto della disciplina inserita all'art. 15, comma 1 – lettera d), del CCNL 01.04.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 05.10.2001.
2. La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, sono quelle riferite alle seguenti iniziative:
 - a) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
 - b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
3. Le prestazioni di lavoro aggiuntivo del personale impiegato per lo svolgimento di attività e di iniziative correlate alle citate disposizioni sono finanziate esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, comprensive degli oneri previdenziali e assistenziali e IRAP, a carico del datore di lavoro, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti convenzionati o dai contributi versati dall'utenza per servizi pubblici non essenziali.
4. Le iniziative di erogazione di servizi aggiuntivi hanno la finalità di favorire l'immagine positiva dell'Ente e di coprire i costi per l'impiego di risorse umane e strumentali per servizi resi. Pertanto, in sede di integrazione del fondo, l'Amministrazione comunale con la delibera di autorizzazione per l'espletamento delle attività in esame, fissa la percentuale delle economie ottenute mediante sponsorizzazione ed accordi di collaborazione ovvero delle somme incassate mediante convenzioni o per pagamento di contributi versati da terzi, da destinare agli incentivi del personale.
5. L'utilizzo di tali risorse può realizzarsi qualora si siano verificate le condizioni di seguito descritte, oggettivamente documentate:
 - a) Definizione di un progetto finalizzato allo svolgimento delle attività programmate, indicando gli obiettivi da conseguire;
 - b) In allegato al progetto deve essere allegata apposita scheda che deve indicare i tempi di realizzazione, i sistemi di verifica a consuntivo, la soglia minima del raggiungimento dei risultati;
 - c) I risultati devono essere verificati dal Nucleo di valutazione attraverso indicatori e/o attraverso una relazione che deve evidenziare il ruolo fondamentale che ha il personale nel conseguimento dei risultati e che siano stati ottenuti grazie ad un maggiore impegno e alla massima disponibilità delle persone impegnate, anche attraverso turni di lavoro più disagiati.

6. In base a quanto stabilito dal MEF con la circolare n. 12 del 15.04.2011, rimangono escluse dalle riduzioni imposte dall'art. 9, comma 2bis, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, attualmente statuite dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, le risorse derivanti da incarichi aggiuntivi e dai servizi resi dal personale in conto terzi, attesa la variabilità delle stesse e la correlazione al maggiore impegno richiesto al personale ed alle connesse responsabilità.

Art. 33

Piani di razionalizzazione

(Art. 67 – comma 3, lettera b) – del CCNL 21.05.2018)

1. In applicazione di quanto contenuto nell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D. L. n. 98 del 6 luglio 2011, convertito, con modificazioni, nella legge n. 111 del 15 luglio 2011, le parti riconoscono la validità dei piani di razionalizzazione, (PdR) quali strumenti in grado di garantire i seguenti vantaggi per:

- a) L'amministrazione = che avrà risparmi da utilizzare nei propri servizi essenziali;
- b) Gli amministratori = che potranno concretamente dimostrare ai cittadini la volontà di razionalizzare spese e servizi;
- c) I responsabili con posizione organizzativa = chiamati a misurarsi con obiettivi sfidanti e misurabili in termini di certezza;
- d) I dipendenti = coinvolti, nella loro attività quotidiana, nelle azioni del PdR e portatori di idee e suggerimenti per la "messa a regime" degli interventi;
- e) Le OO. SS. = che potranno recuperare quegli spazi di contrattazione, pesantemente ridotti a seguito dei "tagli" e "blocchi" delle varie Manovre governative;
- f) I cittadini/utenti = che sempre più in modo incisivo chiedono alla "propria" amministrazione azioni concrete di trasparenza, razionalizzazione, snellimento.

2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Responsabile posizione organizzativa e/o la Conferenza dei Servizi, a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale, si rapporta a quanto definito nel successivo articolo.

3. Fino ad un massimo del 50% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti dalle iniziative di cui al presente articolo, è destinata a premiare il personale, direttamente e proficuamente coinvolto.

4. Tali somme vanno a incrementare il fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 67 – comma 3, lettera b) – del CCNL 21.05.2018. La quantificazione delle risorse decentrate di che trattasi può comunque avvenire in deroga ai vincoli sui tetti del salario accessorio introdotti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Art. 34

Disciplina attuativa dei piani di razionalizzazione

1. I Piani di razionalizzazione devono essere adottati entro il 31 marzo di ogni anno, ed hanno validità triennale. Le materie oggetto dei PdR sono:

- a) la razionalizzazione e riqualificazione della spesa;

- b) il riordino e ristrutturazione amministrativa;
 - c) la semplificazione e digitalizzazione;
 - d) la riduzione dei costi della politica
 - e) la riduzione dei costi di funzionamento, compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche.
2. Il Responsabile di Servizio titolare di posizione organizzativa e/o la Conferenza di Servizio, a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale, in relazione agli ambiti di intervento, propone all'Amministrazione comunale la realizzazione di uno o più specifici progetti che dovranno dettagliatamente indicare:
- > l'attività e/o l'intervento con l'indicazione della situazione di partenza compresi i costi attualizzati;
 - > la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
 - > la quota destinata a premiare il personale coinvolto;
 - > i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale;
3. La corretta applicazione dei PdR è strettamente correlata al possesso delle seguenti caratteristiche:
- I piani devono indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate;
 - Per le amministrazioni coinvolte sono una opportunità e non un obbligo di legge;
 - Hanno durata triennale, ma vengono verificati ed aggiornati annualmente;
 - L'obiettivo da conseguire sono le economie da realizzarsi in termini finanziari (risparmio delle risorse);
 - Il raggiungimento degli obiettivi deve potersi misurare con criteri oggettivi.
4. Il Responsabile di Servizio valuta il risultato raggiunto provvede alla relativa consuntivazione mediante una dettagliata relazione finale.
5. L'utilizzo dei risparmi a fini della corresponsione degli incentivi è determinato in una percentuale del 50% delle economie complessive ottenute a consuntivo. Il conseguimento del risparmio deve, in ogni caso, essere certificato dal Nucleo Di valutazione.
6. I PdR consentono il coinvolgimento di tutto il personale, a cui verranno riconosciuti dei benefici economici, in caso di raggiungimento degli obiettivi. Il Responsabile di Servizio valuta l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste dall'art. 35 del presente C.C.D.I.
7. I Piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione preventiva alle Organizzazioni sindacali territoriali e alla RSU aziendale.

Art. 35 **Disposizioni finali**

1. Il presente contratto integrativo decentrato di parte normativa annulla tutti gli accordi

risultanti dalla sottoscrizione di contratti decentrati precedenti e/o in contrasto con il presente accordo.

2. Le disposizioni contenute nel presente contratto integrativo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione e, comunque, fino alla sottoscrizione del nuovo CCDI di parte normativa per il triennio successivo, fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4.

3. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

4. Copia del presente contratto viene trasmesso all'ARAN e pubblicato permanentemente sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposito link "Amministrazione Trasparente".

