



**COMUNE DI SAN MARZANO SUL SARNO**  
**Provincia di Salerno**

Comune di S. Marzano sul Sarno  
 Prot. N° 7822  
 Del 23-06-2020

**VERBALE DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA PER UTILIZZO DEL FONDO SALARIO ACCESSORIO 2020 E MODIFICA DEGLI ARTT. 22, 24, 26 DEL CCDI NORMATIVO TRIENNIO 2019/2021**

Il giorno 23 giugno 2020 presso l' aula consiliare del Comune di San Marzano sul Sarno sono presenti:

- la delegazione di parte pubblica rappresentata dal Presidente dott.ssa Paola Pucci- Segretario comunale;
- la delegazione di parte sindacale:

Rappresentanza sindacale unitaria:

Pallabino Ferdinando; Giuseppe Copone; Giuseppe Antonino Franza

Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL:

CGIL

CISL

Le parti, viste:

- la D. G. comunale n. 42 del 19.05.2020 di definizione degli indirizzi per la contrattazione decentrata;
- la determinazione R.G.n. 275 del 17.06.2020 di costituzione del fondo salario accessorio per l'anno 2020;

Si confrontano sui punti all'ordine del giorno:

- Ipotesi di ripartizione del Fondo risorse decentrate anno 2020 (Allegato A);
- Modifiche proposte al CCDI normativo triennio 2019/2021 (Allegato B)

. In particolare:

1. Art. 22 "Indennità condizioni di lavoro": eliminazione dell'indice Ente per numero di abitanti dallo schema della pesatura e sistemazione errori;
  2. Art. 24 "Particolari e specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies CCNL 2016/2018": eliminazione dei requisiti n. 2 e n. 4;
  3. Art. 26 "Indennità di funzione": eliminazione dei requisiti n. 2 e n. 4.
- Comunicazioni relative alle richieste presentate con nota prot. 7186 del 05.06.2020; ALL. C

*In merito all'ultimo punto si evidenzia la liquidazione di tutti gli indici contrattuali, compresa la progressione aziendale.*



COMUNE DI SAN MARZANO SUL SARNO  
Provincia di Salerno

Le parti pubbliche, su richiesta delle parti sindacali comunica che le produttività e l'unico istituto contrattuale non ancora liquidato x l'anno 2019, e che le stesse sono liquidate nel cedolino di luglio 2020.

Le parti sindacali discutono sulle modifiche agli artt. 22, 24 e 26.

1) Art. 22: si approvano le modifiche raccomandando la considerazione delle reali condizioni di lavoro dei dipendenti cui viene attribuita l'indennità contraria di lavoro.

Si passa alle discussioni sulle modifiche all'art. 24

2) Art. 24: si approvano le modifiche proposte

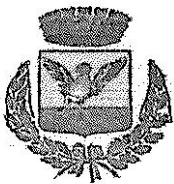
3) Art. 26 si approvano le modifiche proposte

In merito all'art. 24, le parti sindacali propongono le differenziazioni dell'ind. di responsabilità di merito tra categorie C e D <sup>spec.</sup> in aggiunta attraverso una ulteriore modifica <sup>all'art.</sup> oppure un apposito regolamento, includendo anche le categorie B.

Le parti si accordano sul rinviare alle prossime sedute la presentazione di una proposta di modifiche agli artt. 24 e 26 che preveda le differenziazioni richieste dalle parti sindacali.

Si passa alle discussioni sulle ripartizioni del fondo salario occasiono.

Le parti pubbliche su richiesta delle parti sindacali si impegna a verificare l'impatto dell'art. 33<sup>cc</sup> del D.L. 34/19 sul fondo salario occasiono, e qualora fosse possibile un incremento di comunione alle parti sindacali al fine di modificare il CCDDI di parte economica.



COMUNE DI SAN MARZANO SUL SARNO

Provincia di Salerno

La parte sindacale chiede il ricalcolo dell'indennità di servizio  
 interno x la polizia locale vista la spettanza della stessa x  
 il periodo dell'emergenza covid-19. Il finanziamento dell'indennità  
 deve essere ricalcolato puo' essere anche attraverso l'impiego delle  
 risorse provenienti dalla Prefettura x la gestione dell'emergenza.  
 La parte sindacale sottolinea la necessità di evitare discriminazioni  
 x i lavoratori a tempo determinato o a tempo parziale gravati sul fondo salario  
 accessorio ma attingendo a risorse fuori fondo. da prendere in  
 bilancio. Si sottolinea inoltre la verifica del pagamento dello straordinario in  
 reperibile.  
 La parte sindacale introduce anche il attribuzione del lavoro presso  
 in modalità di lavoro agile richiedendo la definizione del  
 regolamento relativo allo smart working.  
 La parte pubblica alla riunione seduta ha approvato il  
 fondo re. e non re.; gli oneri riflessi derivanti dal fondo, veri ed  
 effettivi.

Fatto, approvato e sottoscritto 23.06.2020

PARTE SINDACALE

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten initials]*  
 52 CGIL  
 Al N. 11

LA DELEGAZIONE DI

PARTE PUBBLICA

*[Handwritten signature]*  
 Paolo Puer.  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

Comune di San Marzano sul Sarno - Protocollo n. 000787879 del 23-06-2020

|  |  |
|--|--|
| <b>COMUNE DI SAN MARZANO SUL SARNO</b> |  |
| <b>SETTORE FINANZE E PERSONALE</b>     |  |

**IPOTESI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO  
PER LA COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE  
DECENTRATE PER L'ANNO 2020**

In data \_\_\_\_\_, alle ore \_\_\_\_\_, presso il Comune di SAN MARZANO SUL SARNO, ha avuto l'incontro della Delegazione Trattante tra:

**Il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica nella persona del  
Segretario Generale Dott.ssa Paola Pucci**

**E le seguenti Organizzazioni Sindacali:**

**Organizzazioni Sindacali Territoriali**

**RSU Aziendale**

**CGIL FP** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**CISL FP** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**UIL FPL** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**CSA RAL** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Premesso che il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Regioni e Autonomie 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 dai contratti collettivi nazionali di comparto, 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;

Tenuto conto che, in considerazione del blocco della contrattazione collettiva nazionale introdotto dal legislatore per il triennio 2015/2017, l'Ente ha proceduto annualmente alla stipula del contratto decentrato economico, rinviando alla sottoscrizione del contratto nazionale di primo livello la stipula del nuovo *contratto decentrato integrativo normativo*.

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 e che la bozza del citato CDI è in fase di predisposizione;

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;

Dato atto che con determinazione dirigenziale n.275 del 10.06.2020, si è proceduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili ai sensi dell'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21/05/2018;

Vista la deliberata di Giunta comunale n. 166 del 06/12/2018 con la quale l'Amministrazione comunale ha proceduto alla nomina della Delegazione trattante di parte pubblica per l'avvio della contrattazione decentrata integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 3 del nuovo CCNL 21/05/2018;

Dato atto che con delibera n.42 del 19/05/2020, la Giunta comunale ha formulato le proprie direttive al Presidente della Delegazione trattante per l'avvio della contrattazione decentrata integrativa e per la costituzione e utilizzo del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019;

Ritenuto, pertanto, dover procedere anche per l'esercizio finanziario 2019 alla sottoscrizione di un Contratto Integrativo economico, con il quale disciplinare esclusivamente le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, nelle more della sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa per il triennio 2018/2020 nel rispetto della nuova disciplina introdotta dal CCNL 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali;

In data 23/06/2020 si è svolta la Delegazione trattante per l'illustrazione del percorso di determinazione e ripartizione del Fondo del personale non dirigente del Comune di San Marzano sul Sarno per l'anno 2020.

## IPOTESI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2019

### TITOLO I – PRINCIPI GENERALI

#### Art. 1

##### Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto disciplina le modalità di costituzione e utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2019, in applicazione del disposto dell'art. 8, comma 1, del CCNL 25/05/2018.

#### Art.2

### Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

#### Art. 3

##### Lavoro straordinario

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto. Tali prestazioni sono ammesse per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ed in relazione ad eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni, ed imprevedibili. Pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione di tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del servizio, cui appartiene il dipendente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso. Nei casi in cui si autorizzano dipendenti ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario in assenza di relativa copertura finanziaria, il Responsabile del servizio che ha disposto l'autorizzazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente.
3. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare un arco massimo giornaliero di 10 ore. Le prestazioni di lavoro straordinario, per l'anno 2020, non potranno superare quelle rese disponibili nel fondo nell'anno precedente per un importo pari ad € 13.843,11.
4. In sede di consuntivo eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, di cui al comma 2 del presente articolo, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 31 del CCNL 2002/2005.

### TITOLO II – COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

#### Art. 4

##### Costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 67 CCNL 21/05/2018

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, in base al quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:
  - a) la prima, costituita nel rispetto dei commi 1 e 2, ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali vigenti, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo, definito "risorse decentrate stabili";
  - 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 previste dai CC.CC.NN.LL. vigenti.
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 collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004.
3. In particolare, la prima parte del fondo relativo alla lettera a) per l'anno 2020, viene determinato attraverso la compilazione di una tabella, che riporta in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata, come di seguito quantificate.

#### FONDO RISORSE STABILI - TABELLA A

| RIFERIMENTI NORMATIVI              | Anno 2020 |
|------------------------------------|-----------|
| Art. 67 CCNL 2016 – 20018- Comma 1 |           |

|  |              |
|--|--------------|
| Unico importo consolidato anno 2017 costituito ai sensi del comma 1 dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, comprensivo delle voci di cui all'art., 14, comma 3, del CCNL 01/04/1999 e dall'art. 4, comma 1 del CCNL 05.10.2001;   | € 126,177.14 |
| <b>Art. 32 CCNL 22/01/2004 - Quadriennio normativo 2002 – 2005</b>   |              |
| Importo in percentuale del monte salari riferito all'anno 2001 come determinate dal comma 1, dal comma 2 e dal comma 7 dell'art. 32  | € 11,172.00  |
| <b>Art. 4 CCNL 09/05/2006 - Biennio economico 2004 – 2005 – Comma 1</b>  |              |
| Importo pari allo 0,50% del monte salari riferito all'anno 2003 .<br><i>L'incremento di cui al presente articolo non è previsto per il mancato rispetto del vincolo relativo al contenimento della percentuale del 39% della spesa del personale rispetto alle entrate correnti.</i> |              |
| <b>Art. 8 CCNL 11/04/2008 - Quadriennio normativo 2006/2009 - comma 2</b>  |              |
| Importo pari allo 0,60% del monte salari riferito all'anno 2005<br><i>L'incremento di cui al presente articolo non è previsto per il mancato rispetto del vincolo relativo al contenimento della percentuale del 39% della spesa del personale rispetto alle entrate correnti.</i>   |              |
| <b>IMPORTO CONSOLIDATO FONDO RISORSE STABILI</b>   | € 137,349.14 |
| <b>A DETRARRE - Riduzione ex art. 1 comma 456 della legge n. 147/2013 (Stipendio)</b>  | € 10,382.66  |
| <b>IMPORTO UNICO CONSOLIDATO FONDO RISORSE STABILI</b>   | € 126,966.48 |
| <b>Art. 67 CCNL 21/05/2018 - comma 2</b>   |              |
| Lettera a) - Importo pari ad € 83,20 per il numero dei dipendenti in servizio alla data del 31/12/2015 a decorrere dal 31/12/2018; (Dipendenti in servizio n. 40)  | € 3,328.00   |
| Lettera b) - Importo pari alle differenze tra gli incrementi riconosciuti alle PEO già attribuite e le posizioni iniziali di categoria della retribuzione tabellare di cui al CCNL 31/07/2009  | € 12,185.03  |
| Lettera b) - Importo pari alle differenze tra gli incrementi riconosciuti alle PEO già attribuite e le posizioni iniziali di categoria   | € 3,167.85   |
| lettera c) - Importo della RIA ed assegni ad personam del personale cessato dal servizio   | € 15,347.07  |
| <b>Art. 33 CCNL 2002 – 2005 - Comma 4</b>  |              |
| Risorse dal bilancio previste per il finanziamento dell'indennità di comparto prevista dalla colonna (1) della Tabella D   | € 1,383.21   |
| <b>TOTALE FONDO RISORSE STABILI</b>  | € 162,377.64 |

#### Art. 5

#### Costituzione del fondo delle risorse decentrate variabili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004

1. Il fondo delle "risorse decentrate stabili", come innanzi costituito, può essere 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 dello stesso art. 67.
2. In particolare, il fondo delle risorse variabili viene determinato attraverso la compilazione della tabella B, che riporta in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata, così quantificate:

#### FONDO RISORSE VARIABILI - TABELLA B

|   |             |
|---|-------------|
| <b>Art. 67 CCNL 21/05/2018 - Triennio normativo 2016 - 2018</b> | <b>2020</b> |
| <b>Comma 3</b>  |             |

|  |                    |
|--|--------------------|
| lettera a) - Risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/97, anche tenendo conto di quanto previsto dall'art. 15, comma 1 - lettera d), del CCNL 01/04/1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL 05/10/2001 |                    |
| > contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione   | € 10,000.00        |
| > Convenzioni con soggetti pubblici e privati  |                    |
| > Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali   |                    |
| lettera b) - Risorse derivanti dai risparmi conseguiti dall'attuazione dell'art. 16, comma 4, 5 e 6, del decreto legge n. 98/2011  |                    |
| lettera c) - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'Incentivazione del personale   |                    |
| > risorse previste dall'art. 113, comma 2, del Codice degli appalti pubblici, di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50   | € 14,338.95        |
| > Compensi professionali per sentenze favorevoli con compensazione di spese previsti dall'art. 27 del CCNL 14.09.2000  |                    |
| > Compensi professionali per sentenze favorevoli con vittoria di spese previsti dall'art. 27 del CCNL 14.09.2001   |                    |
| > Fondo delle risorse correlate ai compensi professionali destinati al personale addetto alle indagine statistiche ISTAT   | € 2,026.00         |
| > Art. 59 comma 1 lett. p) D. Lgs 446/97:somme corrisposte a personale che svolge attività per il recupero dell'evasione ICI   |                    |
| Fondo risorse correlate ai compensi professionali destinati ai legali del Servizio Avvocatura ex art 27 CCNL 14/09/2000  |                    |
| lettera d) - Importo della RIA calcolati in misura pari alle mensilità residue nell'anno di cessazione, oltre ai ratei di tredicesima  | € 99.60            |
| lettera e) - risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina del lavoro straordinario (comma 3, art. 14)   |                    |
| lettera f) - Quota parte del rimborso spese di notifica per l'Amministrazione finanziaria ex art. 54 del CCNL 14.09.2000   | € 350.00           |
| Comma 4  |                    |
| Integrazione fino ad un importo massimo del 1,2% del monte salari anno 1997 (Non applicabile per gli Enti in dissesto finanziario o in condizioni di deficiarietà strutturale)   |                    |
| Art. 68 CCNL 21/05/2018 - Triennio normativo 2016 - 2018 - Comma 1 - Ultimo periodo  |                    |
| Economie risorse stabili non utilizzate del fondo relativo all'anno precedente   |                    |
| Art 16 commi 4 e 5, DL 98/2011   |                    |
| Risorse derivanti da piani di razionalizzazione e riqualificazioni di spesa  |                    |
| <b>RISORSE NON CONTRATTATE NELL'ANNO 2019</b>  |                    |
| <b>TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>   | <b>€ 26,814.55</b> |

## PROSPETTO GENERALE

|   |                     |
|---|---------------------|
| <b>TOTALE NETTO RISORSE STABILI</b>               | <b>€ 162,377.64</b> |
| <b>TOTALE NETTO RISORSE VARIABILI</b>             | <b>€ 26,814.55</b>  |
| <b>FONDO COMPLESSIVO DELLE RISORSE DECENTRATE</b> | <b>€ 189,192.19</b> |

**Art. 6****Verifica contenimento della spesa ex art. 23, comma 2, del D.lgs. 25.05.2017, n. 75**

1. 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.

2. Atteso che, nella determinazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 si è proceduto all'applicazione delle medesime regole definite nel tempo dalla Ragioneria Generale dello Stato con le circolari recanti le istruzioni per la compilazione del Conto Annuale prevista dal titolo V del D.lgs. n. 165/2001, dalla Corte dei Conti a Sezioni Riunite con la deliberazione n. 51 del 4.10.2011 e dalla Sezione Regionale di controllo della Corte dei conti Puglia con la delibera n. 58 del 12.07.2011 con particolare riferimento alle risorse da escludere dalla riduzione, si ritiene di applicare le stesse regole nella determinazione del fondo delle risorse decentrate a partire dall'anno 2017.

3. Sulla scorta dei predetti orientamenti, è stato rielaborato il prospetto recante la costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili e variabili per l'anno 2016, al fine di avere dati omogenei da porre a confronto con gli importi del fondo per l'anno 2019, come di seguito si riporta:

| Totale fondo risorse decentrate 2016 | Voci da escludere | Riduzione ex art. 1 comma 236 L. 208/2015 | Fondo da considerare per la riduzione |
|--------------------------------------|-------------------|---|---------------------------------------|
| € 162,477.01                         | € 6,643.52        | € 3,043.70                                | € 152,789.79                          |

3. Si evidenzia che su tale materia, il CCNL sottoscritto in data 21/05/2018 per il comparto Funzioni Locali ha chiarito, mediante apposite dichiarazioni congiunte, alcuni aspetti in merito alla corretta applicazione della normativa in esame. In particolare:

a) con la dichiarazione congiunta n. 5 ha stabilito che le risorse decentrate previste dall'art. 67, comma 2, lettera a) e b), non sono soggette ai limiti di crescita del fondo delle risorse decentrate, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica.

c) con la dichiarazione congiunta n. 9 si è preso atto della pronuncia della Corte dei Conti Sezioni Autonomie con la delibera n. 6 del 10.04.2018, con la quale ha precisato che le risorse per gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. n. 113, comma 2, d.lgs. n. 50/2016 sono da escludere dai limiti sul tetto dei trattamenti accessori di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017.

6. Il prospetto di seguito riportato descrive il fondo per la contrattazione decentrata integrativa costituito per l'anno 2018, costituito nel rispetto di quanti innanzi illustrato.

| PROSPETTO GENERALE     | ANNO 2020    | Non soggette al limite | Descrizione   |
|------------------------|--------------|------------------------|---|
| <b>FONDO STABILI</b>   | € 162,377.64 | € 1,383.21             | Tale voce riflette risorse del bilancio e non va imputata nel fondo |
|                        |              | € 3,328.00             | 83,20 per dipendente ex art 67 c.2, lett. a)                        |
|                        |              | € 3,167.85             | Risorse incremento PEO ex art. 67, comma 2 - lettera b)             |
| <b>FONDO VARIABILI</b> | € 26,814.55  |                        |   |
|                        |              | € 2,026.00             | Istat   |
|                        |              | € 10,000.00            | Sponsorizzazioni  |

|   |              |              |  |
|---|--------------|--------------|--|
|   |              | € 14,338.95  | Art. 113, comma 2, del D.lgs. N. 50/2016 |
| <b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2020</b>                               | € 189,192.19 | € 34,244.01  | € 154,948.18                             |
|   |              | decurtazione | € 2,158.39                               |
| <b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2020 (al netto della decurtazione)</b> | € 187,033.80 |              |  |

7. In relazione all'obbligo circa il rispetto della riduzione della spesa, si rileva che la proposta di costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020, costituito dalle risorse stabili e dalle risorse variabili, escluse le somme da non considerare, risulta superiore a quella utilizzata nel 2016. Occorre pertanto operare una riduzione di euro 2158,39

#### Art. 7

#### Verifica contenimento della spesa ex art. 23, comma 2, del D.lgs. 25.05.2017, n. 75 per l'area delle posizioni organizzative

1. Con la sottoscrizione del nuovo CCNL del 21/05/2018, le parti hanno stabilito 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 base alle succitate disposizioni, risulta evidente 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 relativo all'anno 2016 e il fondo costituito per l'anno 2020 completo con le risorse destinate all'area delle posizioni organizzative.
3. L'art. 13, comma 3, del nuovo CCNL ha modificato la precedente modalità di corresponsione della retribuzione di risultato, imponendo agli enti di conglobare in un unico fondo le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale ultima voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente disponibili.
4. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si può determinare un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67.
5. Atteso che l'applicazione della nuova disciplina indicata ai punti precedenti è subordinata alla definizione dei criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, previste dall'ordinamento comunale, si ravvisa l'opportunità di verificare il rispetto della disciplina sul contenimento del salario accessorio nella sua interezza.
6. Atteso che le risorse destinate nell'anno 2016 alla retribuzione di posizione e di risultato sono state determinate in un importo complessivo € 71,094.90 considerando un importo per la retribuzione di risultato per una percentuale del 25% in base alla disciplina preesistente di cui all'art. 10 del CCNL 31/03/1999, si procede alla elaborazione del prospetto di seguito riportato che descrive il fondo delle risorse destinate al salario accessorio complessivamente inteso per la verifica circa il rispetto dell'art. 23, comma 2 sopra richiamato.

| Totale fondo risorse decentrate 2016 | Voci da escludere | Riduzione ex art. 1 comma 236 L. 208/2015 | Risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato 2016 | Fondo da considerare per la riduzione |
|--------------------------------------|-------------------|---|--|---------------------------------------|
|--------------------------------------|-------------------|---|--|---------------------------------------|

|              |            |            |             |              |
|--------------|------------|------------|-------------|--------------|
| € 162,477.01 | € 6,643.52 | € 3,043.70 | € 71,094.90 | € 223,884.69 |
|--------------|------------|------------|-------------|--------------|

7. Il prospetto di seguito riportato descrive il fondo per la contrattazione decentrata integrativa costituito per l'anno 2020, costituito nel rispetto di quanti innanzi illustrato.

| decurtazione facoltà assunzionali anno 2019 | limite fondo PO la riduzione comprensivo delle facoltà assunzionali decurtate | Risorse destinate alla retribuzione di posizione 2020 | Risorse destinate alla retribuzione di risultato 2020 pari al 25% | Fondo da considerare per la riduzione |
|---|---|---|---|---------------------------------------|
| € 1,887.56                                  | € 72,982.46   | € 55,486.32   | € 13,871.58   | € 69,357.90                           |
|   |   |   | rispetto del limite 2016  | € 3,624.56                            |

8. In relazione all'obbligo circa il rispetto della riduzione della spesa, si rileva che la spesa complessiva destinata al salario accessorio del personale non dirigente e del personale titolare di posizione organizzativa rispetta il dettato legislativo, in quanto risulta inferiore a quella utilizzata nel 2016. Inoltre si ricorda che il mancato rispetto del limite 2016 nell'anno 2019 ha portato all'utilizzo delle facoltà assunzionali previste dall'articolo 11 bis del d.l. 135/2018, introdotto dalla legge di conversione 12/2019, secondo cui per gli enti privi di dirigenti, era possibile incrementare l'indennità di posizione e di risultato dei Titolari di P.O., secondo i nuovi limiti previsti dal Ccnl. Funzioni Locali 21 maggio 2018, utilizzando gli avanzi delle quote di turn over, destinato a assunzioni non effettuate, che devono essere contestualmente ridotte del corrispondente ammontare.

### TITOLO III – UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

#### Art. 8

#### Utilizzo del fondo delle "risorse decentrate stabili"

Prioritariamente le parti concordano sulla necessità di individuare le risorse occorrenti al finanziamento degli istituti che hanno la caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo, come prescritto dall'art. 68, comma 1, del CCNL del 21.05.2018. Tali risorse vengono prelevate dal fondo specifico relativo alle "risorse decentrate stabili", così come di seguito determinate.

**1. Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali già effettuate a tutto il 31.12.2018 – Art. 68, comma 1, del CCNL 21.05.2018.**

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 sono interamente a carico del fondo "risorse stabili". Per tale destinazione viene istituito un fondo per le progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 17, comma 2 - lett. b), del CCNL del 1.4.1999. Tale fondo definisce la capienza economica delle progressioni orizzontali già effettuate.

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 risultano disponibili per le finalità contenute nei successivi articoli.

Si precisa, inoltre, che gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo in relazione al loro costo originario. Infatti, 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.

L'utilizzo del fondo a tutto il 31.12.2018 risultante dall'applicazione di quanto sopra descritto è specificato nel prospetto di seguito riportato:

| Categoria Iniziale | Categoria attuale | Tabellare Iniziale | Tabellare attuale | Costo PEO | Costo PEO compresi vs di 13* | n. dipendenti | Costo PEO compresi vs di 13* |
|--------------------|-------------------|--------------------|-------------------|-----------|------------------------------|---------------|------------------------------|
| D3                 | D5                | 25,481.88          | 27,723.70         | 2,271.84  | 2,461.16                     | 1             | € 2,461.16                   |
| C1                 | C6                | 20,344.07          | 23,643.20         | 3,199.13  | 3,465.72                     | 3             | € 10,397.17                  |
| C1                 | C5                | 20,344.07          | 22,903.20         | 2,559.13  | 2,772.39                     | 5             | € 13,861.95                  |
| C1                 | C2                | 20,344.07          | 20,829.26         | 485.19    | 438.00                       | 1             | € 438.00                     |
| B1                 | B8                | 18,034.07          | 21,248.24         | 3,214.17  | 3,482.02                     | 2             | € 6,964.04                   |
| B1                 | B7                | 18,034.07          | 20,788.24         | 2,754.17  | 2,983.68                     | 2             | € 5,967.37                   |
| B1                 | B6                | 18,034.07          | 20,019.10         | 1,985.03  | 2,180.45                     | 0             | € -                          |
| B1                 | B5                | 18,034.07          | 19,669.91         | 1,635.84  | 1,772.16                     | 0             | € -                          |
| B1                 | B4                | 18,034.07          | 19,343.33         | 1,309.26  | 1,418.37                     | 3             | € 4,265.10                   |
| A1                 | A6                | 17,080.97          | 18,861.97         | 1,601.00  | 1,734.42                     | 6             | € 10,406.60                  |
| A1                 | A5                | 17,080.97          | 18,341.97         | 1,281.00  | 1,387.75                     | 1             | € 1,387.75                   |
| A1                 | A4                | 17,080.97          | 17,970.64         | 909.67    | 985.37                       | 2             | € 1,970.74                   |
|                    |                   |                    |                   |           |                              | <b>totale</b> | <b>€ 58,109.77</b>           |

**2. Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'Indennità di comparto per l'anno 2020. - Art. 33, comma 4, del CCNL 22.01.2004.**

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 22.0.2004.

Le risorse nelle misure indicate nella colonna (1) della Tab. D vanno imputate a carico del bilancio dell'Ente e, pertanto, anche se inserite nel fondo del presente C.D.I., non vanno considerate ai fini della costituzione del fondo da inserire nella Tabella 15 del Conto Annuale.

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.

Per l'anno 2020 le quote destinate al finanziamento dell'intera quota dell'indennità di comparto sono finanziate con le risorse decentrate stabili, come risulta dal seguente prospetto

| FINANZIAMENTO DEL FONDO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO PER L'ANNO 2020 |            |                       |             |            |
|---|------------|-----------------------|-------------|------------|
| Dipendenti per categoria  |            | Indennità di comparto |             |            |
| Categoria   | Dipendenti | Quota Mensile         | Quota Annua | Fondo      |
| D   | 2          | € 51.90               | € 622.80    | € 1,245.60 |
| D   | 3          | € 25.95               | € 311.40    | € 934.20   |
| D   | 1          | € 43.25               | € 518.98    | € 518.98   |
| D   | 1          | € 46.13               | € 553.54    | € 553.54   |
| D   | 0          | € 51.90               | € 622.80    | € 0.00     |
| C   | 9          | € 45.80               | € 549.60    | € 4,946.40 |
| C   | 0          | € 22.90               | € 274.80    | € 0.00     |
| C   | 5          | € 38.17               | € 457.98    | € 2,289.91 |
| B   | 7          | € 39.31               | € 471.72    | € 3,302.04 |

|        |    |         |          |             |
|--------|----|---------|----------|-------------|
| A      | 9  | € 32.40 | € 388.80 | € 3,499.20  |
| TOTALE | 37 |         |          | € 17,289.87 |

#### RIEPILOGO GENERALE PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI

| RIFERIMENTI NORMATIVI  | ANNO 2020          |
|--|--------------------|
| <b>Art. 68 CCNL 21/05/2018 - Comma 1</b>   |                    |
| Fondo per il finanziamento della progressione economica orizzontale anno 2020                        | € 5,000.00         |
| Fondo per il finanziamento della progressione economica orizzontale effettuate negli anni precedenti | € 58,109.77        |
| <b>Art. 33 CCNL 2002 - 2005</b>  |                    |
| Somme destinate al finanziamento dell'indennità di comparto  | € 17,289.87        |
| <b>TOTALE</b>  | <b>€ 80,399.64</b> |

#### RIEPILOGO GENERALE

|   |              |
|---|--------------|
| Fondo destinato al finanziamento degli istituti stabili e variabili | € 187,033.80 |
| Finanziamento degli istituti stabili                                | € 80,399.64  |
| Fondo risorse decentrate disponibile per la C.D.I.                  | € 106,634.16 |

#### ART. 9

##### Utilizzo del fondo delle "Risorse decentrate variabili"

1. Il fondo complessivo delle "risorse decentrate variabili", pari ad € 106,634.16 sarà utilizzato per il finanziamento di tutti gli istituti che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo in base alla disciplina concordata al successivo art. 10 del presente CCDI.
2. Le parti concordano sulla distribuzione delle risorse disponibili, in base ai prospetti riportati nelle due tabelle successive:

#### UTILIZZO DEL FONDO "RISORSE DECENTRATE VARIABILI"

| RIFERIMENTI NORMATIVI  | Anno 2020   |
|--|-------------|
| <b>Art. 68 del CCNL 21.05.2018 – comma 2</b>   |             |
| <b>Lettera a):</b> Compensi correlati ad effettivi miglioramenti della performance organizzativa   |             |
| <b>Lettera a):</b> Fondo per incentivare le attività correlate all'utilizzazione delle risorse alimentate in base all'art. 67, comma 3, lettera a) del CCNL 21/05/2018 |             |
| <b>Lettera b):</b> Compensi correlati alla produttività individuale e al raggiungimento degli obiettivi inseriti nel PEG e nel piano della performance                 | € 38,989.21 |
| <b>Lettera c):</b> Indennità per condizioni di lavoro comportanti attività disagiate, esposizione a rischi e maneggio valori ex art. 70-bis del CCNL 21/05/2018        |             |
| indennità per funzioni svolte in condizioni disagiate  | € 5,000.00  |
| indennità per funzioni svolte in condizioni di rischio   | € 2,520.00  |
| indennità per funzioni che implicano il maneggio di valori   | € 750.00    |
| <b>Lettera d):</b> Indennità per prestazioni di lavoro correlate all'organizzazione del lavoro   |             |
| > Indennità per prestazione lavorativa in turni ex art. 23 del CCNL 21/05/2018   | € 13,500.00 |
| > Indennità di reperibilità ex art. 24 del CCNL 21/05/2018   | € 3,000.00  |

|  |  |                     |
|--|--|---------------------|
|  | > Indennità orario festivo ex art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000  |                     |
| <b>Lettera e):</b> Fondo per remunerare compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di cat. D e C ex art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018   |  |                     |
|  | > Indennità per funzioni che comportano specifiche responsabilità attribuite ai sensi del comma 1 dell'art. 70-quinquies   | € 7,750.00          |
|  | > Indennità per particolari funzioni che comportano specifiche responsabilità attribuite con atto formale fra quelle indicate dal comma 2 dell'art. 70-quinquies | € 900.00            |
| <b>Lettera f):</b> Fondo per remunerare particolari funzioni e Indennità per il personale dell'area di vigilanza   |  |                     |
|  | > Indennità di servizio esterno attribuita ai sensi dell'art 56- quinquies   | € 260.00 + 1500     |
|  | > Indennità di funzione attribuita ai sensi dell'art 56- sexies  | € 2,250.00          |
| <b>Lettera g):</b> Fondo per incentivare compiti e funzioni correlate all'utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione del personale a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 - lett. c), e all'art. 70-ter del CCNL del 21/05/2018 |  |                     |
|  | > risorse previste dall'art. 113, comma 2, del Codice degli appalti pubblici, di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50   | € 14,338.95         |
|  | > Compensi professionali per sentenze favorevoli con compensazione di spese previsti dall'art. 27 del CCNL 14.09.2000  | € 0.00              |
|  | Fondo delle risorse per contributi riconosciuti dall'ISTAT o da Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge  | € 2,026.00          |
|  | Risorse correlate a sponsorizzazioni e collaborazioni con privati ex art. 67 comma 3 lett a)   | € 10,000.00         |
| <b>Lettera h):</b> Fondo per l'incentivazione della produttività per il servizio di notifica, di cui all'art. 54 del CCNL 14.09.2000   |  |                     |
|  | Fondo per l'incentivazione della produttività destinato ai messi notificatori per il servizio di notifica  | € 350.00            |
| Risorse derivanti dai piani di razionalizzazione della spesa   |  |                     |
| <b>TOTALE FINANZIAMENTO RISORSE VARIABILI</b>  |  | <b>€ 106,624.16</b> |

**ART. 10****Criteri e modalità per l'utilizzo del fondo relativo alle "risorse decentrate variabili"****1. Turno:**

Il turno può essere attuato in strutture operative che prevedano 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.

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.

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.

**Elenco profili:**

- ▷ Agenti di Polizia locale;
- ▷ Custodi del cimitero

Risorse necessarie Totale € 13,500.00

## 2. Reperibilità

Il servizio di pronta reperibilità viene istituito per far fronte ad interventi urgenti ed inderogabili nell'ottica di un efficiente servizio alla collettività, con riferimento ai seguenti servizi.

| Elenco profili:                   |            |   |
|-----------------------------------|------------|---|
| Agente di Polizia Locale          | n. 3 unità | tutti i giorni in orario non coperto dal servizio                       |
| Operatori cimiteriali             | n. 2 unità | tutti i giorni in orario non coperto dal servizio                       |
| Responsabile di protezione civile | n.1 unità  | tutti i giorni in orario non coperto dal servizio                       |
| Ufficiale di Stato Civile         | n. 4 unità | il sabato, la domenica e i festivi infrasettimanali per 8 ore al giorno |

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21/05/2018, è:

- corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi individuati;
- quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato e per le ore di effettiva chiamata, che
- il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Risorse necessarie Totale € 8,000.00

## 3. Indennità condizioni di lavoro

Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute
- implicanti il maneggio di valori.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

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

### Elenco profili lett. a)

- |                                      |            |
|--------------------------------------|------------|
| ▷ Custodi della casa comunale        | unità n. 2 |
| ▷ Custode del mercato ortofrutticolo | unità n. 1 |

Risorse necessarie Totale € 5,000.00

### Elenco profili lett. b)

- |                              |            |
|------------------------------|------------|
| ▷ Operai servizi manutentivi | unità n. 3 |
| ▷ Operai servizi cimiteriali | unità n. 2 |
| ▷ Messi                      | unità n. 2 |

**Risorse necessarie Totale € 2,520.00**

Elenco profili lett. c)

- |   |   |            |
|---|---|------------|
| ▷ | Economo                                   | unità n. 1 |
| ▷ | Addetti riscossione diritti di segreteria | unità n. 1 |

**Risorse necessarie Totale € 750.00**

#### 4. Indennità per orario notturno, festivo e/o orario festivo/notturno

Ai sensi dell'art. 24, comma 5, del CCNL 14/09/2000, 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%.

L'indennità è riconosciuta al personale che svolge parte della prestazione lavorativa con tale articolazione oraria.

**Risorse necessarie Totale € 0.00**

#### 5. Particolari e specifiche Responsabilità

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, C e B che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99.

L'indennità di responsabilità viene attribuita ai dipendenti interessati dal Responsabile del Settore con atto formale, da emanarsi entro il mese di gennaio di ogni anno, dalla quale risulta il possesso dei requisiti determinati e le particolari responsabilità attribuite durante l'anno di riferimento.

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 viene attribuito al personale di categoria D, C e B, 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.

Le fattispecie di specifica responsabilità individuate utili per l'attribuzione della indennità nell'ambito delle risorse a ciò destinate, sono disciplinate dal regolamento approvato con delibera di Giunta comunale n. 73 del 27/04/2012.

In assenza di atto formale di individuazione non sarà presa in considerazione alcuna assunzione di particolare responsabilità da parte del personale dipendente.

Per evitare un uso distorto e/o generalizzato del presente istituto, la Delegazione trattante stabilisce annualmente il limite delle somme da destinare al finanziamento del predetto istituto, tenendo conto delle necessità rappresentate dalla parte pubblica.

**Risorse necessarie Totale € 7,750.00**

#### 6. Particolari Posizioni

E' l'indennità finalizzata a compensare specifiche funzioni di responsabilità del personale delle categorie D, C e B attribuite con atto formale degli Enti, di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21/05/2018, determina in una quota pari ad € 25 mensili su dodici mensilità. Detta indennità è corrisposta alle qualifiche individuate specificamente dal comma 2 del citato articolo 70-quinquies.

Elenco profili:

- |   |                           |             |
|---|---------------------------|-------------|
| ▷ | Ufficiale d'anagrafe      | N. 1 unità; |
| ▷ | Ufficiale di Stato Civile | N. 1 unità; |

|                                  |                 |             |
|----------------------------------|-----------------|-------------|
| ▷ Ufficio elettorale             |                 | N. 1 unità; |
| <b>Risorse necessarie Totale</b> | <b>€ 900.00</b> |             |

#### 7. Indennità di servizio esterno

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.

L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

|                                  |                 |             |
|----------------------------------|-----------------|-------------|
| Elenco profili:                  |                 |             |
| ▷ Agente di POLIZIA LOCALE       |                 | N. 1 unità; |
| <b>Risorse necessarie Totale</b> | <b>€ 260.00</b> |             |

#### 8. Indennità di funzione

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.

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 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa

|                                  |                   |             |
|----------------------------------|-------------------|-------------|
| Elenco profili:                  |                   |             |
| ▷ Agente di Polizia Locale       |                   | N. 2 unità; |
| <b>Risorse necessarie Totale</b> | <b>€ 2,250.00</b> |             |

#### 9. Produttività Individuale e Collettiva ex art. 68, comma 2 - lettera a) e b) del CCNL 21/05/2018.

Il fondo correlato alla corresponsione di effettivi incrementi della produttività e al miglioramento dei servizi, di cui all'art. 68, comma 2 - lettera a) e b) - del CCNL del 21/05/2018, che così come previsto dall'art. 40, comma 3bis, del D.lgs. n. 165/2001 assume parte rilevante rispetto al fondo disponibile, e, pertanto, ammonta ad

**€ 38,989.21** e viene utilizzato nel rispetto della seguente disciplina:

- 1) Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono destinate alla produttività individuale 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 titolari di Posizione Organizzativa, basati sugli strumenti programmatici dell'Ente, quale ad esempio il Piano degli Obiettivi.
- 2) Nel rispetto dei criteri fissati dal vigente regolamento recante il sistema permanente di valutazione, le risorse disponibili vengono assegnate ai vari settori in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso ed alle rispettive categorie di inquadramento.
- 3) 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.

- 4) La corresponsione degli incentivi è legata alla valutazione individuale, effettuata sulla base del sistema di valutazione definito nell'Ente. Nell'ambito delle risorse assegnate a ciascun settore, il responsabile con posizione organizzativa, utilizzando le schede di valutazione, provvederà a valutare il personale dipendente appartenente al proprio settore;
  - 5) L'erogazione degli Incentivi è subordinata alla verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi ed il collegamento con miglioramenti apprezzabili rispetto agli esiti delle attività ordinariamente svolte. Il Nucleo di valutazione certificherà al termine dell'esercizio in corso il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi;
  - 6) La valutazione 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.
  - 7) 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 PEG e/o al piano di lavoro predisposto dal responsabile del settore.
- o) In caso di valutazione negativa e avuto riguardo alle garanzie di risarcimento 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.

#### **8. Produttività individuale ex art. 68, comma 2 – lettera g) – del CCNL del 21/05/2018.**

Il fondo correlato alla corresponsione di effettivi incrementi della produttività e del miglioramento dei servizi, di cui all'art. 67, comma 3 – lettera c) – del CCNL del 21/05/2018, per un importo di **€ 33,989,21**  
Il predetto fondo viene utilizzato nel rispetto della disciplina di seguito descritta.

#### **Art. 11 Disposizione finale**

1. Il presente contratto integrativo decentrato annulla tutti gli accordi risultanti in contrasto con la disciplina innanzi illustrata.
2. 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.
3. Copia del presente contratto viene trasmesso all'ARAN e pubblicato permanentemente sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposito link "Amministrazione Trasparente".

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. 22

#### Indennità condizioni di lavoro

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

1. Le parti in applicazione dell'art. 70-bis, nel rispetto degli accordi decentrati vigenti definiti in applicazione:
  - a) Dell'Allegato B al D.P.R. 347 del 25.06.1983, degli artt. 37 del CCNL del 14.09.2000 e 41 del CCNL 22.01.2004, relativamente all'indennità di rischio;
  - b) Dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000, relativamente all'indennità di maneggio valore;
  - c) Dell'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 01.04.1999 e s.m.i. relativamente all'indennità per attività disagiate.
2. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
4. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
  - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
  - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL Funzioni Locali.
6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

#### Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro

Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio (peso causale 1)
- c) indice di rischio alto (peso causale 2)

d) indice di rischio molto alto ((peso causale 3)

**Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto**

- a) economisti (peso causale 3)
- b) sostituti economisti (peso causale 2)
- c) riscuotitori speciali, agenti pagatori (peso causale 1)
- d) nessuna maneggio valori (peso causale 0)

**Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta**

- a) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
- b) Disagio connesso 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 (peso causale 2)
- c) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 3)
- d) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico. (peso causale 4)
- e) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 5)
- f) Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi - formazione) (peso causale 6)

| Rischio          | Rischio basso          | Rischio medio   | Rischio alto         | Rischio molto alto |
|------------------|------------------------|-----------------|----------------------|--------------------|
| Pesatura rischio | 0                      | 1               | 2                    | 3                  |
| Maneggio Valori  | Nessun maneggio valori | Agenti pagatori | Sostituti economisti | Economisti         |
|                  | 0                      | 1               | 2                    | 3                  |

|         |                |                |                |                |                |                |
|---------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Disagio | Disagio tipo A | Disagio tipo B | Disagio tipo C | Disagio tipo D | Disagio tipo E | Disagio tipo F |
|         | 0              | 2              | 3              | 4              | 5              | 6              |

### Criteria per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali e dell'indice dell'ente

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

| Peso delle 3 causali | Fascia indennità |
|----------------------|------------------|
| 1-3                  | €1 -€3           |
| 4-6                  | €4 -€6           |
| >6                   | €7-€10           |

Il valore definitivo viene poi stimato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili.

Ecco degli esempi

Es. Lavoratore che fa attività di sportello e ha l'incarico di economo con esposizione al rischio basso. Totale valore causali (0+3+3) = 6 fascia €4 - €6

Es. Lavoratore che non ha condizioni di disagio con esposizione al rischio alto e che non maneggia valori. Totale valore causali (2+0+0) = 2 fascia €1 - €3

Es. Lavoratore che non ha condizioni di disagio del tipo F con esposizione al rischio medio e che non maneggia valori. Totale valore causali (1+0+7) = 7 fascia €7 - €10.

### Art. 23

#### 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

- Il personale deve essere informato almeno cinque giorni prima dell'inizio della turnazione programmata per il mese successivo.
- Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute ad eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco di un mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
- 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.

- 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) Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono assegnate nell'ambito del riparto annuale del fondo risorse decentrate:
- 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 definizione dei turni di pronta reperibilità.
- g) Nei casi previsti al comma precedente la misura dell'indennità viene rimodulata in un importo di € 12,00, per ogni turno di reperibilità eccedente il numero previsto dalla lett. e) del comma precedente.
- 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. 24**  
**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, C e B 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.

6. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

**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 31.03.99, 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 Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:   |
|--|
| 1. responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, intermedia(servizio), purché formalizzata nello schema organizzativo definito nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi,  |
| 2. svolgimento di procedure con rilevanza esterna comportanti responsabilità personali risultanti da apposito atto formale;  |
| 3. Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa/informativa;  |
| 4. responsabile di procedimento, ai sensi degli artt. 4 e 5 della legge n. 241/90, con 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; |

Compensi annui:

- Euro 2.500,00 annue se riferita al possesso di tutti i requisiti;
- Euro 1.000,00 annue se riferita al possesso di 3 requisiti
- Euro 750,00 annue se riferita al possesso di 2 requisiti

- 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 2 dei 4 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 importi indicati potranno essere modificati in sede di contrattazione annuale.
- m) A seguito adozione dei decreti di conferimento degli incarichi per specifiche responsabilità da parte dei responsabili di settore, qualora il costo complessivo del predetto istituto supera il fondo determinato al comma precedente, si procede alla revisione degli incarichi in parola.
- n) 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 o Servizio 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.
- o) 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 Settore 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, nelle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale.

- d) La misura dell'indennità di cui al comma precedente è definita sulla base dei seguenti criteri:
- ⇒ valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle funzioni sul servizio reso all'utenza;
  - ⇒ caratteristiche istituzionali e dimensionali degli specifici settori di attività.
- e) In relazione ai criteri riportati al punto precedente, si procede alla definizione di uno schema per la pesatura dei predetti indicatori di valutazione.

|  |           |       |          |
|--|-----------|-------|----------|
| Valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle funzioni sul servizio reso all'utenza | ELEVATA   | MEDIA | DISCRETA |
| PESO DELL'INDENNITA'   | 3         | 2     | 1        |
| Caratteristiche istituzionali e dimensionali degli specifici settori di attività             | COMPLESSE | MEDIE | SEMPLICI |
| PESO DELL'INDENNITA'   | 3         | 2     | 1        |

- f) Per il calcolo dell'indennità da riconoscere al personale in possesso dei requisiti richiesti, vanno sommati i valori dei pesi degli indicatori. La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità:

| VALORE DELL'INDENNITA' |                       |
|------------------------|-----------------------|
| Peso degli indicatori  | Misura dell'indennità |
| Da 1 a 2               | € 200,00              |
| Da 3 a 4               | € 250,00              |
| Da 5 a 6               | € 350,00              |

- g) L'individuazione del personale in possesso dei requisiti indicati nel presente articolo è di competenza del Responsabile del settore competente in materia di personale, su proposta del responsabile del settore interessato, con la quale lo stesso dovrà presentare una scheda illustrativa recante le casuali di interesse e le modalità di attribuzione del relativo peso.
- h) Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alle specifiche responsabilità, l'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.
- i) Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.
- j) Gli importi indicati potranno essere modificati in sede di contrattazione annuale.

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

**Art. 25**  
**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 relazione ai criteri sopra riportati si procede alla definizione di uno schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro.
5. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:
  - a) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0);
  - b) prestazioni lavorative effettuate in servizi esterni di vigilanza con l'ausilio del parco auto assegnate al Corpo di Polizia Municipale (peso causale 1);
  - c) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni esterne che comportano una effettiva e prolungata esposizione al rapporto con il pubblico (peso causale 2);
  - d) Disagio connesso allo stress ambientale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di vigilanza su strada per il controllo della viabilità e della sicurezza stradale (peso causale 3)
6. Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DVR (Documento di Valutazione dei Rischi redatto ai sensi del D.lgs. n. 81/2008), attribuisce all'attività svolta dal personale di vigilanza che svolge prestazioni lavorative esterne:
  - a) indice di rischio basso (peso causale 0)
  - b) indice di rischio medio (peso causale 1)
  - c) indice di rischio alto (peso causale 2)
  - d) indice di rischio molto alto ((peso causale 3)
7. La somma dei pesi correlati alla valutazione dell'effettiva incidenza dei rischi e disagi connessi all'espletamento delle funzioni esterne determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità:

| <b>VALORE DELL'INDENNITA'</b> |                       |
|-------------------------------|-----------------------|
| Peso delle 2 causali          | Misura dell'indennità |

|          |     |
|----------|-----|
| Da 1 a 3 | € 1 |
| Da 4 a 6 | € 2 |

8. Gli importi indicati potranno essere modificati in sede di contrattazione annuale.
9. L'individuazione del personale in possesso dei requisiti indicati nel presente articolo è di competenza del Responsabile del settore competente in materia di personale, su proposta del Comandante del Corpo di Polizia Municipale, con la quale lo stesso dovrà presentare una scheda illustrativa recante le causali di interesse e le modalità di attribuzione del relativo peso.
10. La liquidazione di tale indennità sarà finanziata in via prevalente con i fondi derivanti dall'accertato incasso delle sanzioni del Codice della Strada.

**Art. 26**  
**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 € 2.500,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale appartenente all'area di vigilanza l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 28 del presente C.C.D.I.
4. 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 e da eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.
5. A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente, il Comandante del Corpo di 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.

9. L'indennità di funzione è correlata alla categoria e al profilo di appartenenza del singolo 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:

| <b>Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D e C formalmente attribuite dal Responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:</b>  |
|--|
| 1. responsabilità della direzione di una struttura organizzativa intermedia (servizio), come formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente;  |
| 2. svolgimento di procedure con rilevanza esterna comportanti responsabilità personali risultanti da apposito atto formale;  |
| 3. responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa/informativa;  |
| 4. Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;  |
| 5. Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore nei casi previsti dall'art. 8 del CCNL 14.09.2000, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;   |
| 6. 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; |
| 7. Lo svolgimento di attività che richiedono la conoscenza di specifica normativa e un continuo aggiornamento;   |
| 8. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;   |

10. 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:

#### Categoria D

|  |            |
|--|------------|
| Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: | € 1.000,00 |
| Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: | € 1.500,00 |
| Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 6 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: | € 2.500,00 |

#### Categoria C

|   |          |
|---|----------|
| Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità tra | € 750,00 |
|---|----------|

|  |            |
|--|------------|
| quelle sopra indicate:   |            |
| Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: | € 1000,00  |
| Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 6 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: | € 1.500,00 |

11. 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.

12. 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.

13. Per quanto non previsto dal presente articolo, si rinvia alla disciplina inserita all'art. 26 del presente C.C.D.I. che per analogia si ritiene applicabile anche nel caso di specie.

#### **Art. 27**

#### **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 San Marzano sul Sarno può autorizzare il personale del Corpo 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

2

ALL. C

Comune di S. Marzano sul Sarno

Prot. n° 176  
Del 05.06.2020

Al Presidente della Delegazione Trattante  
Dott.ssa Paola PUCCI

Oggetto: Richiesta Convocazione Delegazione Trattante

Le sottoscritte R. S. U. ( Rappresentanza Sindacale Unitaria ) Chiedono alla S.V. la convocazione della Delegazione Trattante per affrontare i seguenti ordini del giorno:

Prot. n. 000176 del 23-06-2020  
Comune di San Marzano sul Sarno

- 1) Costituzione fondo anno 2020;
- 2) Progressione Orizzontale 2020;
- 3) Varie ed eventuali;

Nel contempo si chiede alla S.V. di mettere in essere la liquidazione della produttività anno 2019 e la liquidazione delle progressioni orizzontali per l'anno 2019.

Sicuri di un Vostro interessamento si porgono Distinti Saluti

San Marzano sul Sarno li 05/06/2020

I Rappresentanti Sindacali

*Stefano Giuseppe*  
*Roberto*  
*Roberto*  
*Giuseppe*