



COMUNE DI PONTECAGNANO FAIANO

PROVINCIA DI SALERNO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE PARTE ECONOMICA ANNO 2020 (art.68 del C.C.N.L. 21.05.2018)

Il giorno sette del mese di dicembre 2020, alle ore 10,00, previa convocazione in data 04.12.2020, prot.n.48084, le parti hanno raggiunto il presente accordo, in ordine al contratto collettivo decentrato integrativo - parte economica - per il personale dipendente, con specifico riferimento alle modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate per l'anno 2020.

Sono presenti:

Parte Pubblica:

Dott. DOMENICO GELORMINI - Segretario Generale - Presidente

Dott.ssa VERONICA RISPOLI - Responsabile Settore Amministrazione Generale e Risorse Umane

Parte Sindacale:

MASSIMILIANO STANZIONE - R.S.U.

MARIO MASSIMO - R.S.U.

MASSIMO CIAPARRONE - R.S.U.

CRISTINA MAZZARO - R.S.U.

GABRIELE CAVALLARO - R.S.U.

Richiamati:

- il CCDI triennale 2018 - 2020, parte normativa, sottoscritto nella seduta della Delegazione Trattante del 26.10.2018, alla luce dell'intervenuto CCNL per il personale non dirigente 2016 - 2018 Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018;
- il fondo delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2020, costituito con determinazioni del Settore Amministrazione Generale e Risorse Umane Reg. Gen. n.735 del 19.06.2020 e n.1058 del 10.09.2020;
- le linee di indirizzo alla Delegazione di Parte Pubblica, per la definizione degli istituti contrattuali disciplinati nel CCDI e la ripartizione del fondo per le risorse decentrate per il 2020, emanate con delibera di Giunta Comunale n.70 del 09.07.2020;
- il verbale della seduta della contrattazione decentrata integrativa tenutasi in data 23.07.2020 sull'ipotesi di ripartizione del fondo per le risorse decentrate per l'annualità 2020;
- le certificazioni dell'Organo di Revisione, acquisite in data 29.06.2020, al protocollo generale dell'Ente n.25465 e in data 07.10.2020 al n.39354;
- l'ipotesi del CCDI sottoscritta durante la seduta della Contrattazione Decentrata Integrativa tenutasi in data 17.11.2020, in modalità da remoto, su piattaforma Cisco Weber, in fase epidemiologica per contagio da Covid19;

- la certificazione dell'Organo di Revisione, acquisita in data 19.11.2020, al protocollo generale dell'Ente n.45843;
- la deliberazione di Giunta Comunale n.151 del 19.11.2020, con cui è stato approvato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la costituzione e utilizzazione del Fondo per le Risorse Decentrate per l'annualità 2020, come da ipotesi concordata e siglata in sede di delegazione trattante dalla Delegazione trattante di parte pubblica e dalle Organizzazioni Sindacali nella seduta del 17 novembre 2020, sulla base delle norme contenute nel CCDI parte normativa triennale 2018 - 2020 e autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, alla sottoscrizione del medesimo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la costituzione e utilizzazione del Fondo per le Risorse Decentrate per l'annualità 2020.

Si conviene e si stipula quanto segue:

Disposizioni generali

Premessa:

L'organo di direzione politica, con provvedimento giuntale n.70 del 09.07.2020 ha formulato direttive e/o linee guida finalizzate a fornire indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica, in ordine alle trattative negoziali, affinché queste si conformino e garantiscano adeguato supporto al raggiungimento degli obiettivi programmatici individuati come prevalenti dall'Amministrazione, con esclusiva finalità quella:

- di orientare e finalizzare l'azione negoziale della parte pubblica verso determinati obiettivi, definendo quindi le strategie dell'attività posta in essere dalla delegazione trattante di parte pubblica;
- di definire i margini entro i quali la trattativa dovrà svolgersi, in maniera tale da consentire alla delegazione trattante la necessaria autonomia nella gestione del confronto;
- di definire gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio, dei progetti strategici e degli obiettivi del Piano della performance;
- di definire le scelte prioritarie che devono presiedere alla quantificazione ed all'utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili.

Gli obiettivi prefissi dall'organo di direzione politica nella trattativa con la parte sindacale per la stipula del CCDI - parte economica, del personale dipendente per l'anno 2020, in applicazione del contratto decentrato integrativo normativo triennale vigente 2018 - 2020, sottoscritto nella seduta del 26.10.2018, sono finalizzati al raggiungimento dei seguenti risultati:

- miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale;
- determinazione di un legame stretto tra incentivazione economica e valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti;
- ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità;
- progressione economica orizzontale nel pieno rispetto delle disposizioni normative in materia.

Durata e ambito di applicazione:

Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed i vari contratti collettivi nazionali demandano a tale livello negoziale e, in particolare, alcuni istituti del trattamento economico del personale non dirigente e le modalità di utilizzo delle risorse del fondo decentrato per l'anno 2020.

Destinazione definita in sede di contrattazione decentrata integrativa del Fondo per le risorse decentrate, per un totale di Euro 428.859,59:

Dedotte le quote destinate a finanziare i predetti "istituti stabili", le restanti risorse disponibili per un importo pari a **Euro 428.859,59** vengono utilizzate per compensare attività, particolari responsabilità ed altri istituti premianti, sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa e di seguito riportati.

1) Compensi per particolari responsabilità e funzioni connesse all'espletamento dei servizi, per un totale di Euro 148.100,00, da ripartire come segue:

Sono destinate a tale finalità risorse previste per un importo di Euro 148.100,00, soggette ad erogazione mensile, secondo le misure contrattuali vigenti, per quanto attiene le seguenti indennità:

- **Indennità di turnazione e reperibilità (art.68, comma 2, lett.a) del CCNL 21.05.2018).**

- **Indennità di turnazione (art.23 CCNL 21.05.2018): Euro 58.000,00**

Mantenimento dell'istituto della turnazione relativamente ai Settori Polizia Locale e Cimitero, nel rispetto dell'art.23 del CCNL 21.05.2018;

- **Indennità di reperibilità (art.24 del CCNL 21.05.2018): Euro 30.000,00**

Mantenimento dell'istituto della pronta reperibilità per i Servizi Manutentivi, di Polizia Locale, Cimiteriali e afferenti lo Stato Civile, per far fronte ad emergenze che si verifichino al di fuori dell'orario di servizio, fermo restando il rispetto del principio del contenimento dei costi in rapporto alle effettive esigenze organizzative e di quanto previsto all'art.24 del CCNL 21.05.2018. Con specifico riferimento alle modalità organizzative, ogni Responsabile di Settore è tenuto a comunicare i giorni di pronta reperibilità e il numero delle unità impegnate, nonché gli interventi eseguiti.

- **Indennità condizioni di lavoro (art.70 bis CCNL 21/05/2018): Euro 12.000,00**

Le risorse destinate alla corresponsione dell'Indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, ammontano a complessive Euro 12.000,00.

L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o 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 2,00 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.

Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.

• La misura del rischio viene effettuata dal RSPP di concerto con il RLS. Si tiene conto del rischio al lordo della riduzione operata dall'utilizzo del DPI. Ai fini della corresponsione dell'indennità si applica la pesatura corrispondente all'attività svolta, secondo la seguente gradazione:

- 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)

Per le attività esposte a rischio, le risorse complessivamente previste per l'anno 2020 ammontano a Euro 5.000,00.

• Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento all'incarico finanziario ricoperto, secondo la seguente gradazione:

- a) nessun maneggio valori euro (peso causale 0)
- b) riscuotitori speciali, agenti pagatori (peso causale 1)
- c) sostituti economi euro (peso causale 2)

d) economi (peso causale 3).

Per le attività di maneggio valori, le risorse complessivamente previste ammontano a Euro 1.000,00 per la remunerazione delle attività implicante il maneggio valori del personale interessato (econo- mocomunale - addetti ai servizi demografici - addetto alla Polizia Locale).

- Per le attività disagiate, le risorse complessivamente previste ammontano a Euro 6.000,00.

Si dovrà far riferimento alla tipologia di attività secondo la seguente gradazione come certificata dal Responsabile del Settore:

- 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).

A seguito della fase di valutazione, che viene effettuata dal Responsabile del Settore di appartenenza del dipendente, si calcola la somma di tutti i pesi causali delle singole fattispecie. La misura del rischio deve essere indicata dal RSPP e dal RLS ed effettuata con un proprio atto dal Responsabile del Settore.

L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori, per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio pur permanendo la sua erogazione nel caso di svolgimento di una delle attività che ne costituiscono il presupposto.

La liquidazione dell'indennità è effettuata mensilmente a seguito di comunicazione del Responsabile del settore che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dal precedente comma.

Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinques del CCNL 21.5.2008.

L'indennità di cui al presente articolo sostituisce integralmente le indennità di rischio, disagio e di maneggio valori.

- Indennità per il personale della Polizia Locale (56-quinques del CCNL 21.5.2008)

Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018,

l'importo di **Euro 10.000,00**.

L'indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni. E' quantificata per ogni giornata di servizio svolto all'esterno.

L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata:

- in Euro 2 (due) per remunerare il personale impegnato per 6 (sei) ore giornaliere;
- in Euro 1,50 (uno/50) per remunerare il personale impegnato per 4 (quattro) ore giornaliere.

L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turnazione, e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività, a seguito di comunicazione del Responsabile del Settore nella quale è riportato il nominativo dei dipendenti che hanno espletato il servizio esterno alle modalità e condizioni sopra indicate.

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 21.5.2008.

Sono richiamati, a tal fine, gli orientamenti ARAN:

- CFL41 e CFL53, secondo cui, poiché tra le finalità di cui all'art.56-quater, comma 1, lett. c) del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, vi è l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, le risorse derivanti dai proventi delle violazioni stradali, di cui all'art.208, commi 4, lett. c) e 5, del D. Lgs. n.285/1992, possono essere utilizzate anche per il finanziamento delle indennità del servizio esterno, in quanto anche tale istituto contrattuale, per le nuove e maggiori prestazioni cui si collega (implementazione dei servizi esterni di vigilanza), si può configurare come strettamente funzionale al conseguimento di quegli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;

- CFL 51, secondo cui, sulla base delle disposizioni espressamente stabilite nell'art.56-quinquies del CCNL Funzioni Locali 21.05.2018, il riconoscimento della indennità ivi prevista può essere garantito solo al personale della polizia locale che, continuamente e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale.

Si è convenuto, alla luce degli orientamenti ARAN citati alla premessa precedente, di provvedere alla destinazione delle risorse variabili, costituite dai proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni alle norme del codice della strada, ai sensi dell'art.208, comma 5 del D. Lgs. n.285/1992, al finanziamento per una quota parte delle indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quinquies, del medesimo CCNL del 21.05.2018, sino alla concorrenza dell'ammontare quantificato nel fondo per le risorse decentrate per l'annualità precedente pari a € 3.360,00 e nel rispetto del vincolo di cui all'art.23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017.

Al finanziamento dell'indennità di funzione del personale appartenente al personale della polizia locale prevista dall'art.56 sexies del CCNL 21.5.2018 è destinato, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL l'importo di **Euro 10.000,00**.

In applicazione del citato art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado

rivestito nell'ambito del corpo (o servizio).

Tale responsabilità può essere attribuita unicamente al personale che:

- a) svolga particolari funzioni formalmente assegnate ai sensi del vigente regolamento regionale;
- b) tali funzioni devono essere espletate in una specifica struttura.

L'indennità di cui al comma 8 è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art.37 comma 1, lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art.70-quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018. L'indennità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata in quote mensili.

compensi per particolari posizioni di lavoro e responsabilità (art.70-quinquies del CCNL 21.05.2018), con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative.

Le risorse pari a **Euro 26.000,00** sono destinate a retribuire le seguenti situazioni:

1. compensare fino ad un massimo di 3.000,00 Euro l'eventuale esercizio di compiti che comportano le seguenti specifiche responsabilità (art.70-quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018). Per la corresponsione della predetta indennità sono applicati i criteri di valutazione contenuti nelle specifiche vigenti disposizioni regolamentari, approvate con deliberazione di Giunta Comunale n.21 del 27.01.2017. Al fine di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità, sono indicati nelle citate norme regolamentari i seguenti fattori di ponderazione:

- Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità: *si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa e tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le specifiche responsabilità, distinguendosi i casi in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile fino a quelli in cui la procedura e l'atto sono standardizzati);*
- Livello di autonomia: *esprime il grado di autonomia operativa;*
- Attività di studio rilevanti in relazione alla specifica professionalità posseduta: *esprime la partecipazione a processi complessi e rilevanti, procedimenti e attività diversificati, procedimenti standardizzati.*

2. compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile (art.70-quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018). L'importo di tali compensi può essere determinato fino ad un massimo di 350 Euro a dipendente, per un fondo complessivo di **Euro 2.100,00**, che viene ripartito in quanto disciplinato nelle specifiche vigenti disposizioni regolamentari, approvate con deliberazione di Giunta Comunale n.21 del 27.01.2017.

2. Compensi per finalità valutabili connesse alla performance organizzativa e individuale, per un totale di Euro 245.759,59, da ripartire come segue:

a) erogare compensi diretti ad incentivare la performance organizzativa e individuale, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art.68, comma 1, lett. a) e b) del CCNL 21.05.2018.

Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018, come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali e come ripartito tra i diversi istituti contrattuali rappresentati

costituisce l'ammontare destinato ai premi correlati alla misurazione e valutazione della performance.

Il sistema di incentivazione della performance del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione che deve essere coerente con i principi dettati dal CCNL 21 maggio 2018 e dai D.Lgs. n.165/2001 e n.150/2009, per come modificato dal D.Lgs. n.74/2017. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

I criteri e le modalità di corresponsione sono disciplinati all'art.51 del CCDI 2018 - 2020.

Le risorse complessivamente previste per la destinazione alla performance organizzativa e individuale ammontano a **Euro 22.559,59**.

b) incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate all'art.67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2017, costituite da risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge.

Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett a), del CCNL 21.5.2018, è destinato un importo pari ad **Euro 223.200,00** (compresi gli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione).

L'art.2, comma 3 del D.Lgs. n.165/01 dispone che: *"L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali"*. E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art.68, comma 2, lett g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto che ne sono parte integrante.

Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:

- a) risorse correlate agli incentivi per le "funzioni tecniche" (art.113 del D. Lgs. n.50/2016 che sostituisce il precedente D. Lgs. n.163/2006 e s.m.i.) da erogare ai dipendenti interessati secondo le modalità e i criteri definiti in apposito regolamento comunale pari a Euro 146.800,00;
- b) risorse per l'incentivazione della produttività correlate alle attività previste dall'art.92 del D.Lgs.n.163/2006 pari a Euro 22.400,00;
- c) risorse destinate all'erogazione dei compensi professionali dovuti all'Avvocatura interna in base all'art.27 dei CCNL 14.09.2000 pari ad € 5.000,00;
- d) risorse destinate all'incentivazione della produttività collegata a obiettivi di potenziamento della sicurezza urbana e stradale con risorse finanziate dai proventi dell'art.208 del D.Lgs.n.285/1992 ai sensi dell'art.56 - quater del CCNL 21.05.2018 pari a Euro 8.000,00;
- e) risorse destinate all'incentivazione della produttività collegata al recupero entrate tributarie ex art.3, comma 57 della Legge n.662/1996, articolo 59, comma 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997 e art.1, comma 1091 della legge n.145/2018, pari a complessivi Euro 25.100,00;

- f) risorse destinate all'attuazione della legge n.47/85, dell'art.39 della legge n.724/94, della legge n.326/2003 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria) pari a Euro 9.000,00;
- g) risorse per contributi riconosciuti dall'ISTAT per € 6.000,00;
- h) in sede di contrattazione decentrata, sono previsti altri incentivi economici a titolo di produttività a favore dei messi notificatori (art.54 CCNL 14/09/2000) per l'importo di Euro 900,00;
- i) non sono previste risorse destinate all'attuazione dell'art.43 della legge n.449/1997 riguardanti i contratti di sponsorizzazione.

Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art.67, comma 3 lettera c) del CCNL 21.05.2018 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

Si dà atto che l'approvazione dell'aggiornamento del "Regolamento per la costituzione e ripartizione del fondo per la corresponsione degli incentivi per lo svolgimento delle funzioni tecniche di cui all'art.113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n.50, mediante una compiuta elaborazione e definizione dei criteri e modalità di conferimento, è avvenuta con l'adozione della deliberazione di Giunta Comunale n.190 del 07.11.2019. Infatti, sono stati completamente riscritti e modificati i presupposti per il riconoscimento degli incentivi al personale dipendente; in particolare, la nuova disciplina prevede che l'80% dell'apposito fondo, costituito ai sensi del comma 2 del predetto art.113, è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura con le modalità ed i criteri previsti, in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposite norme regolamentari, per la ripartizione, per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura, della quota di fondo tra il responsabile unico del procedimento ed i soggetti che svolgono le funzioni tecniche sopra indicate.

Le risorse vanno appostate, in sede di determinazione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020, alla parte variabile riconducibile agli istituti disciplinati dall'art.67, comma 3, lett.c) del CCNL 21.05.2018, tenuto conto che l'erogazione degli incentivi avverrà solo ad intervenuta rilevazione, a consuntivo, dei risultati realizzati e raggiunti.

Ripartizione dell'incentivo:

Per le funzioni tecniche, il rispettivo peso in percentuale delle predette funzioni, rispetto al fondo destinato per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura, e i criteri con cui l'incentivo viene ripartito tra i dipendenti interessati, nonché tra i loro collaboratori, sono definiti nell'apposito regolamento comunale.

Modalità di corresponsione dell'incentivo:

La corresponsione dell'incentivo è disposta dal Responsabile apicale, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti interessati, una volta concluso il relativo procedimento.

Gli incentivi corrisposti nell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono in ogni caso superare il 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

Tale fondo risulta autoalimentato da apposite entrate ed ha pertanto destinazione vincolata. Resta inteso quindi che eventuali economie non possono essere utilizzate per incrementare altre voci del fondo incentivante.

Completamento e integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria:

Questo articolato disciplina l'utilizzo delle risorse decentrate in materia di progressione economica all'interno della categoria, per l'attribuzione di nuove progressioni orizzontali alla luce dei principi dettati dall'art.23 del D. Lgs. n.150/2009 e s.m.i..

L'Amministrazione, con atto di indirizzo n.70 del 09.07.2020 ha emanato le seguenti direttive:

- di programmare le progressioni economiche orizzontali, con previsione normativa regolamentare dei criteri e della definizione annuale della misura percentuale dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che sarà stabilita in sede di contrattazione decentrata nell'ambito delle risorse disponibili di parte stabile, dando indicazione di:
 - finanziare l'istituto delle progressioni economiche orizzontali (PEO) nella misura percentuale del 50% del personale avente diritto, con il riconoscimento del beneficio a decorrere dal 1° gennaio 2020 e, comunque, nell'ambito delle risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo;
 - stabilire quale base di riferimento per l'attribuzione delle progressioni le valutazioni della performance individuale e organizzativa del personale per le annualità 2017, 2018 e 2019, al fine di garantire l'applicazione dei principi di imparzialità e concorrenza a tutela delle procedure selettive.

Per l'anno 2020 vengono destinati **Euro 35.000,00** per l'attribuzione di nuove progressioni orizzontali, mediante l'applicazione dei criteri sopra elencati, nonché del criterio basato sull'applicazione della misura percentuale del 50% sulle posizioni economiche in godimento e il computo dei resti sulla base della categoria giuridica di inquadramento e riconoscimento con decorrenza dal mese di gennaio c.a..

Per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno della categoria, sulla base dei principi contenuti nelle disposizioni sopra esposte, si terrà conto dei criteri contenuti nelle specifiche vigenti disposizioni regolamentari, approvate con deliberazione di Giunta Comunale n.180 del 07.11.2017, modificato nella versione all'ordine del giorno della presente seduta.

Allegato:

1. Ripartizione del fondo delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2020.

Letto, confermato e sottoscritto.

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica

Dott.ssa DOMENICO GELORMINI Segretario Generale

Dott.ssa VERONICA RISPOLI Responsabile del Settore Risorse Umane

La Delegazione Sindacale RSU

MASSIMILIANO STANZIONE - R.S.U.

MARIO MASSIMO - R.S.U.

MASSIMO CIAPARRONE - R.S.U.

CRISTINA MAZZARO - R.S.U.

GABRIELE CAVALLARO - R.S.U.

Ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ex art. 68 del CCNL 21/05/2018		
PROSPETTO GENERALE		FONDO 2020
TOTALE RISORSE STABILI		€ 462.814,80
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 238.607,38
FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE 2020		€ 701.422,18
Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 68 del CCNL 21/05/2018		
RIFERIMENTI NORMATIVI		Anno 2020
Art. 68 CCNL 2016 – 2018 - Comma 1		
Fondo per il finanziamento delle progressioni orizzontali storiche ex art. 34, comma 1 CCNL 22/01/2004		€ 225.791,45
Art. 68 CCNL 2016 – 2018 - Comma 1		
Somme destinate al finanziamento dell'indennità di comparto ex art. 33, comma 4 CCNL 22/01/2004		€ 46.771,14
Art. 68 CCNL 2016 – 2018 - Comma 2		
Fondo per il finanziamento delle progressioni orizzontali anno 2018 ex art. 68, comma 2 - lettera j) del CCNL 21/05/2018		
TOTALE RISORSE STABILI		€ 272.562,59
RIEPILOGO FONDO RISORSE STABILI		
FONDO RISORSE STABILI		€ 462.814,80
FINANZIAMENTO ISTITUTI STABILI		€ 272.562,59
RISORSE STABILI DISPONIBILI		€ 190.252,21
FONDO RISORSE VARIABILI		€ 238.607,38
FONDO RISORSE STABILI E VARIABILI		€ 428.859,59
Le disponibilità del fondo risorse stabili vanno ad incrementare il fondo delle risorse variabili, che complessivamente verranno utilizzate per il finanziamento di tutti gli istituti del salario accessorio		€ 428.859,59
UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI		
RIFERIMENTI NORMATIVI		
Art. 68 CCNL 2016 – 2018 - Comma 2		
Lettera a): Incentivazione correlata alla performance organizzativa		€ 11.279,80
Lettera b): Incentivazione correlata alla performance individuale		€ 11.279,79
Lettera c): 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	€ 6.000,00
	indennità per funzioni svolte in condizioni di rischio	€ 5.000,00
	indennità per funzioni che implicano il maneggio di valori	€ 1.000,00
Lettera d): Indennità per prestazioni di lavoro correlate all'organizzazione del lavoro		
	> Indennità per prestazione lavorativa effettuata in turni ex art. 23 del CCNL 21/05/2018	€ 58.000,00
	> Indennità di reperibilità ex art. 24 del CCNL 21/05/2018	€ 30.000,00
	> Indennità orario festivo ex art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000	
Lettera e): 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 del CCNL 21/05/2018	€ 26.000,00
	> Indennità per particolari funzioni che comportano specifiche responsabilità attribuite con atto formale fra quelle indicate dal comma 2 dell'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2017	€ 2.100,00

Lettera f): Fondo per remunerare particolari funzioni e indennità per il personale dell'area di vigilanza		
	> Fondo per l'incentivazione della produttività collegata a obiettivi di potenziamento della sicurezza urbana e stradale con risorse finanziate dai proventi dell'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992 ai sensi all'art. 56 -quater del CCNL del 21/05/2018	€ 8.000,00
	> Indennità correlate a prestazione lavorativa svolta in servizi esterni di vigilanza ai sensi all'art. 56 -quinquies del CCNL del 21/05/2018	€ 10.000,00
	> Indennità per funzioni che comportano l'esercizio di compiti di responsabilità indicate all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018	€ 10.000,00
Lettera g): 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		
	Fondo per l'incentivazione della produttività correlate alle attività previste dall'art. 92 del D.lgs. n. 163/2006	€ 22.400,00
	Fondo per l'incentivazione delle funzioni tecniche previste dall'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016	€ 146.800,00
	Fondo per l'incentivazione della produttività delle risorse correlate alle entrate previste in applicazione della L.n.47/85, dell'art. 39 della legge n.724/94 e L.n.326/2003.	€ 9.000,00
	Fondo per l'incentivazione della produttività per il Settore Finanziario, in correlazione al recupero entrate tributarie ex art.3, comma 57 della Legge n.662/1996, art.59, comma 1, lett.p) D.Lgs.n.446/1997 e art.1, comma 1091 Legge n.145/2018	€ 25.100,00
	Fondo delle risorse correlate ai compensi professionali destinati ai legali del Servizio Avvocatura per sentenze favorevoli con compensazione di spese previsti dall'art. 27 del CCNL 14.09.2000	
	Fondo delle risorse correlate ai compensi professionali destinati ai legali del Servizio Avvocatura per sentenze favorevoli con vittoria di spese previsti dall'art. 27 del CCNL 14.09.2000	€ 5.000,00
	Fondo delle risorse per contributi riconosciuti dall'ISTAT o da Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge	€ 6.000,00
Lettera g): Fondo per incentivare compiti e funzioni correlate all'utilizzazione delle risorse alimentate in base alla disciplina inserita all'art. 67, comma 3, lettera a) del CCNL 21/05/2018		
	a. Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro	
	b. Convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenza e servizi aggiuntivi	
	c. Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali	
Lettera h): 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	€ 900,00
Lettera j): Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili		
	Fondo destinato al finanziamento delle progressioni economiche	€ 35.000,00
TOTALE RISORSE DISPONIBILI		€ 428.859,59

