



CITTÀ DI GROTTAGLIE

Provincia di Taranto

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO NORMATIVO DEL PERSONALE
DIPENDENTE DEL COMUNE DI GROTTAGLIE
TRIENNIO 2019-2021**

INDICE

TITOLO I - CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1 – <i> Oggetto e finalità</i>	pag. 5
Art. 2 – <i> Campo di applicazione</i>	» 5
Art. 3 – <i> Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto</i>	» 5
Art. 4 – <i> Verifiche dell’attuazione del contratto</i>	» 6
Art. 5 – <i> Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo</i>	» 6
Art. 6 – <i> Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi</i>	» 6

TITOLO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 7 – <i> Sistema delle relazioni sindacali</i>	pag. 6
--	--------

TITOLO III -ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 8 – <i> Fasce di flessibilità orarie</i>	pag. 8
Art. 9 – <i> La Banca delle Ore</i>	» 9
Art. 10 – <i> Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell’ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l’attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l’attività dei dipendenti disabili</i>	» 10
Art. 11 – <i> Orario multiperiodale</i>	» 10
Art. 12 – <i> Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali</i>	» 10
Art. 13 – <i> Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l’elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%.</i> .	» 10
Art. 14 – <i> Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l’organizzazione di servizi</i>	» 10

TITOLO IV- LE RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE E UTILIZZO

CAPO I - LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Art. 15 – <i> Parte stabile, parte variabile e sua integrazione</i>	pag. 11
Art. 16 – <i> L’aumento o la riduzione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa</i>	» 11

CAPO II – L'UTILIZZO DEL FONDO

Art. 17 – <i>Criteria per la ripartizione e destinazione del fondo risorse decentrate di parte stabile e di parte variabile</i>	pag. 12
Art. 18 – <i>Le progressioni economiche nella categoria (progressioni orizzontali) e loro effettuazione.....</i>	» 12
Art. 19 - <i>I criteri e le procedure per le progressioni economiche nella categoria (progressioni orizzontali).....</i>	» 13
Art. 20 - <i>Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance organizzativa e individuale</i>	» 13
Art. 21 – <i>Incentivazione collegata alla performance</i>	» 14
Art. 22 – <i>Criteria per l'erogazione della performance individuale</i>	» 15
Art. 23 – <i>Criteria per l'erogazione della performance organizzativa</i>	» 15
Art. 24 – <i>La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale.....</i>	» 16
Art. 25 – <i>Correlazione tra compensi per la performance organizzativa e individuale e compensi previsti da disposizioni di legge</i>	» 16
Art. 26 – <i>Indennità condizioni di lavoro.....</i>	» 17
Art. 27 – <i>Indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018.....</i>	» 18
Art. 28 – <i>Indennità per compensare specifiche responsabilità del personale attribuite con atto formale dell'ente ex art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018.....</i>	» 20
Art. 29 – <i>Indennità di funzione personale della polizia locale.....</i>	» 21
Art. 30 – <i>Indennità di servizio esterno personale polizia locale.....</i>	» 22
Art. 31 – <i>Proventi delle violazioni al Codice della strada.....</i>	» 22
Art. 32 – <i>Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati.....</i>	» 22
Art. 33 – <i>Criteria generali per l'incentivo per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016.....</i>	» 23
Art. 34 – <i>Criteria della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito IMU e TARI</i>	» 24
Art. 35 – <i>Incentivazione del personale utilizzato nelle unioni di comuni e nelle gestioni associate</i>	» 25
Art. 36 – <i>Incentivazione del personale in telelavoro e smart working</i>	» 25
Art. 37 – <i>Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati.....</i>	» 25
Art. 38 – <i>Piani di razionalizzazione e risparmio</i>	» 25
Art. 39 – <i>Reperibilità</i>	» 26
Art. 40 – <i>Criteria generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa</i>	» 26
Art. 41 - <i>Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa</i>	» 27

**TITOLO V – ALTRE MATERIE OGGETTO DI
CONTRATTAZIONE
DECENTRATA INTEGRATIVA**

Art. 42 – <i>Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori.....</i>	pag. 28
	» 28
Art. 43 – <i>Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.....</i>	» 28
Art. 44 – <i>Servizi minimi essenziali.....</i>	» 28
Art. 45 – <i>Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario.....</i>	» 28
.....	» 28

TITOLO VI – NORME FINALI

Art. 46 – <i>Norme finali</i>	pag.28
-------------------------------------	--------

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e finalità

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Il presente CCDI vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma della organizzazione. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei lavoratori, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro. A tale fine detta le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte assumendo come elemento essenziale il conseguimento dei risultati attesi, nonché detta le regole per la remunerazione delle attività che richiedono un impegno gravoso e/o determinano condizioni di particolare disagio.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente CCDI, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21 maggio 2018, si applica a tutto il personale non dirigenziale in servizio presso il Comune di Grottaglie e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
2. Con il presente CCDI vengono disciplinati tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata.
3. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione.

Art. 3

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Per quanto concerne durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del presente contratto, si applica quanto stabilito in materia dagli artt. 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, nonché dall'art. 40, del D. Lgs. n. 165 del 2001 e ss.mm.ii.
2. Il presente contratto si applica per il triennio 2019/2021. Esso conserva efficacia fino alla stipulazione presso l'ente del successivo contratto collettivo integrativo.
3. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale. A tal proposito, approvato il bilancio di previsione finanziario del triennio di riferimento, la cui prima annualità è quella che interessa la contrattazione di cui al periodo precedente, ed il correlato Piano Triennale della Performance, comunque non oltre il 30 aprile di ogni anno, l'Amministrazione propone alle Rappresentanze Sindacali una piattaforma contrattuale. L'Amministrazione si impegna, altresì, a convocare il tavolo negoziale per l'avvio della contrattazione decentrata comunque non oltre il 30 maggio di ogni anno.
4. I contenuti del presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, per la disciplina degli aspetti normativi, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

5. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la performance.
6. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

Art. 4

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 5

Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. AI fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con Pec o lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.
3. L'eventuale accordo è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 6

Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. Il CCDI si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tale organismo, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte del predetto organismo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
3. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN e al CNEL, per via telematica con un'unica procedura, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

TITOLO II

SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 7

Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati

livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

2. Le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 67 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 e nel rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa.

3. Così come disposto dall'art. 7 c. 3, del CCNL 21.05.2018, in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, sono regolate le seguenti materie:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70- quinquies comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

4. Così come previsto dall'art. 4 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, l'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali, oltre che sulle materie oggetto di contrattazione di cui al punto precedente, anche sulle seguenti materie oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 dello stesso CCNL:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione di ogni profilo professionale;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

5. Sulle materie di cui al punto 4 del presente articolo è prevista la possibilità di attivare il cosiddetto "Confronto", secondo le procedure e la tempistica previste dal sopra richiamato art. 5 del CCNL 21.05.2018, al quale si fa rimando. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

TITOLO III

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 8

Fasce di flessibilità orarie

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Detto istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti e precisamente ai servizi: trasporto scolastico; spazzamento, raccolta e trasporto rifiuti urbani; personale polizia municipale; servizi cimiteriali; servizi di pulizia e custodia mercati coperti; servizi manutentivi.

2. Al fine dell'individuazione di fasce di flessibilità, vengono convenuti i seguenti criteri:

- previsione di fasce di flessibilità diverse in funzione della tipologia del servizio prestato;
- Tali fasce sono ordinariamente previste in 30 minuti prima e dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro;
- I dipendenti di cui all'art. 27, comma 4, CCNL 21 maggio 2018 (cioè i dipendenti che: - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001; - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992; - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44; - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie; - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti) possono godere, a richiesta, di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

3. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura, ovvero nella fascia antimeridiana che va dalle ore 09:00 alle ore 13.00 e in quella pomeridiana che va dalle ore 15.30 alle ore 17:30.

4. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

5. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

Art. 9

La Banca delle Ore

1. È istituita la Banca delle Ore di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.09.2000, a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario.
2. In essa confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate. La norma contrattuale di cui al comma precedente, prevede che le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Esse vanno utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
3. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca ore è di n. 90.
4. A ciascun lavoratore viene intestato un conto personale.

Art. 10

Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. La sicurezza nei luoghi di lavoro riveste carattere di priorità e gli interventi volti a garantirla, anche sotto il profilo della prevenzione, vanno considerati sostanziali e non meri adempimenti formali e burocratici.
2. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
3. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D. Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.
4. L'impegno di cui al comma 2 si concretizza nello stanziamento di congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi e dal piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
5. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.
6. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. Il medesimo deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio;
 - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
 - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività

che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;

- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi, compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

7. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 11

Orario multiperiodale

1. L'orario multiperiodale di cui all'art. 25 del CCNL 21 maggio 2018 consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane.

2. Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale è fissato in 15 su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

Art. 12

Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D. Lgs. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

Art. 13

Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%

1. Così come disposto dal comma 2 dell'art. 53 del CCNL 21.05.2018, il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare, di norma, il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Ai sensi del comma 4, lett. n), del CCNL 21.05.2018, le parti sono chiamate a decidere sulla elevazione del contingente richiamato al comma 1 del presente articolo.

3. A tal fine le parti concordano che il contingente di contratto può essere elevato fino al massimo 10% per ogni categoria dei dipendenti in part time in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:

- a) dipendenti con parenti di 1°-2° grado che siano in gravi condizioni di salute, o con gravi situazioni di disagio.

4. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 14

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

3. Ai fini di cui al comma 1 sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:
- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
 - b) mediante l'utilizzo dei seguenti strumenti tecnologici.
4. Sono fatte salve successive integrazioni da definire in apposita coda contrattuale.

TITOLO IV

LE RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE E UTILIZZO

Art. 15

Parte stabile, parte variabile e sua integrazione

1. Spetta all'ente la costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. A decorrere dall'anno 2018, il Fondo risorse decentrate è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, secondo quanto previsto dal comma 1 dell'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018. Lo stesso è stabilmente incrementato degli importi previsti dal comma 2 del sopra richiamato art. 67, se e in quanto applicabili. Il fondo, inoltre, continua a essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno secondo la disciplina recata dal successivo comma dell'art. 67 di cui sopra, in quanto applicabili.
3. La determinazione annuale delle risorse da destinare allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi attraverso la qualità della prestazione, all'incentivazione del merito e della produttività, nonché agli altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che, quindi, invia ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. a) e b), del CCNL 21 maggio 2018, il prospetto di quantificazione del fondo, nel rispetto della tempistica di cui all'art. 3, comma 3, del presente CCDI. Gli stessi possono formulare rilievi ed osservazioni.
4. E', comunque, oggetto di contrattazione integrativa, la verifica, qualora nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, dell'eventualità di integrazione della componente variabile del fondo sino a un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza (art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, CCNL 21.05.2018). Detta integrazione, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, è decisa dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che costituisce a tutti gli effetti una disposizione contrattuale e che di regola precede l'avvio delle trattative per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 16

L'aumento o la riduzione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo può decidere, mediante accordo aziendale, l'aumento delle risorse destinate nel 2017 al salario accessorio delle posizioni organizzative, provvedendo al contestuale taglio nella stessa misura delle risorse di parte stabile, nel rispetto dei limiti del salario accessorio.
2. Nel caso in cui l'amministrazione riduca per un periodo definito, ad esempio per un anno, lo stanziamento delle risorse destinate nel 2017 al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente, si determina un ampliamento delle possibilità di incrementare, per l'anno di riferimento, le risorse di parte variabile del Fondo del personale, previo confronto sindacale, ai sensi dell'art. 5, comma 2, lett. g), del CCNL del 21.5.2018, utilizzando gli strumenti dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018.
3. Rientra nella piena autonomia dell'ente ripristinare, l'anno successivo, lo stanziamento delle risorse destinate nel 2017 al finanziamento delle posizioni organizzative, senza necessità di ricorso alla contrattazione integrativa, così come previsto dall'art. 7, comma 3, lett. u), dello stesso CCNL.

CAPO II L'UTILIZZO DEL FONDO

Art. 17

Criteri per la ripartizione e destinazione del fondo risorse decentrate di parte stabile e di parte variabile

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche anni precedenti nella categoria (c.d. "progressioni storiche");
 - indennità di comparto.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2018 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

4. Con cadenza annuale, con apposito accordo, le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016/2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Nel definire detti criteri, le parti dovranno seguire la seguente scala di priorità:

- a) in primo luogo, occorrerà finanziare gli oneri per il pagamento dei particolari compensi di cui all'art. 24, comma 5, del CCNL 14.09.2000 (maggiorazioni orarie per prestazioni rese in orario ordinario, festivo, notturno, notturno festivo e riposo settimanale), nonché quelli relativi al riconoscimento delle indennità condizioni di lavoro, di servizio esterno e di funzione delle polizia municipale;
- b) in secondo luogo, dovranno essere destinate alle progressioni economiche nella categoria il massimo possibile delle risorse decentrate stabili all'uopo necessarie, mirando alla concorrenza del tetto annuo fissato nel successivo art. 18 del presente CCDI.
- c) le restanti risorse dovranno essere destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale e delle indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

Rimane fermo che la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) dell'art. 68 sopra richiamato, la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

5. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

6. Le parti assumono l'impegno di avviare entro 30 gg. dall'approvazione del bilancio di previsione di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.

7. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente.

Art. 18

Le progressioni economiche nella categoria (progressioni orizzontali) e loro effettuazione

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica all'interno della categoria (orizzontale) si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa annuale.
2. Le progressioni economiche all'interno della categoria (orizzontali) sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che hanno già raggiunto la soglia massima e/o che hanno una anzianità di inquadramento nella categoria e nella posizione economica inferiore a 2 anni) non superiore comunque al 50%. Queste sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la

decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

3. La decorrenza delle progressioni economiche non può essere precedente al 1° gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione ed il finanziamento ed interessa il personale in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo.

4. In presenza di risorse adeguate, le progressioni interessano tutte categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, sono destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria, in modo da garantire risorse sufficienti affinché acceda alla progressione la stessa percentuale di ammessi per ogni categoria.

5. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi sono preferibilmente riassegnati a progressioni nella medesima proporzione.

6. Le progressioni sono, sulla base delle previsioni dettate dall'ente in uno specifico regolamento, effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie.

Art. 19

I criteri e le procedure per le progressioni economiche nella categoria (progressioni orizzontali)

1. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono fissati dall'art. 16 del CCNL del 21 maggio 2018.

2. Ad integrazione di questi criteri si prevede che:

- Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione immediatamente precedente riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei ventiquattro mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
- La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente; tale graduatoria viene formata a livello complessivo di ente;
- Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione;
- I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al D. Lgs. n. 150/2009, per la erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
- L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima del 61% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente e comunque di una valutazione minima annuale di 60 punti.

3. Le progressioni di norma hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

4. Il criterio della valutazione media dell'ultimo triennio può essere integrato dallo specifico regolamento dell'ente con l'attribuzione di un ulteriore punteggio in relazione alla esperienza maturata e per gli esiti delle attività formative che sono state certificate.

5. Per tutto quanto qui non disciplinato e per le norme di dettaglio si rimanda all'apposito regolamento inerente le procedure e i criteri per le progressioni economiche orizzontali.

Art. 20

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance organizzativa e individuale

1. Le parti danno atto che la parte prevalente delle risorse variabili dovranno essere destinate al finanziamento dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale e che, così come dettato dal CCNL 21 maggio 2018, almeno il 30% delle stesse deve essere destinato alla incentivazione della performance individuale.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata alla performance.

3. Le parti definiscono la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

4. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la performance e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 68, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 21 maggio 2018 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.

5. La performance è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

6. La predetta finalità viene realizzata seguendo tre modalità di incentivazione della performance:

a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione (performance organizzativa);

b) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai Responsabili di servizio e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei responsabili di servizio. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PEG ai singoli responsabili, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale);

c) il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile di servizio sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o financo tutti i settori. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del nucleo di valutazione ed alla valutazione da parte dei responsabili.

7. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 6. In tale ambito al finanziamento dei progetti di innovazione di cui alla lett. b) del precedente comma 6, viene riservato almeno il 30 % delle risorse destinate alla incentivazione della performance.

Art. 21

Incentivazione collegata alla performance

1. 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.

2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi assegnati dai responsabili e coerenti con quelli e definiti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori, nonché per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e per il possesso e/o miglioramento dei parametri di virtuosità dell'ente. Nel caso in cui siano riferiti alle attività

ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/ di ampliamento.

3. Il riconoscimento dei compensi in argomento avviene mediante l'applicazione delle modalità di erogazione previste nei successivi articoli del presente contratto, nonché nel vigente Regolamento sui criteri relativi alla incentivazione della performance che dovrà necessariamente essere adeguato a quanto negli stessi disposto.

Art. 22

Criteri per l'erogazione della performance individuale

22.1. Destinatari degli incentivi di performance individuale.

1. L'incentivo di performance può essere attribuito a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato che abbiano svolto, nell'anno di riferimento, servizio per un periodo di tempo sufficiente a consentirne la valutazione da parte del responsabile nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede.

2. Ai dipendenti distaccati o comandati presso altri enti, qualora non percepiscano l'incentivo di performance da parte degli enti medesimi nel periodo di distacco/comando, viene erogato il premio medio correlato relativo alla categoria giuridica di inquadramento.

22.2. Correlazione tra punteggio di valutazione e valore della quota dell'incentivo di performance individuale

1. L'erogazione degli incentivi per la performance individuale può essere effettuata solo dopo l'attuazione del processo di valutazione, in base al quale ogni responsabile di settore procede, entro il termine previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente, a valutare il proprio personale, utilizzando la scheda di valutazione della performance individuale individuata nel sistema stesso.

2. L'attuale scheda di valutazione può produrre un punteggio finale complessivo che può oscillare tra 0 e 100 punti.

22.3. Individuazione del valore delle quote di performance individuale

1. L'importo da destinare alla corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la performance individuale viene quantificato in una quota percentuale rispetto al totale delle risorse variabili pari ad almeno il 30%, così come riportato nel comma 1 dell'art. 20 del presente contratto. A tale importo verranno aggiunte preferibilmente le quote di risorse stabili non spese durante l'anno (risparmi su altri istituti contrattuali) che costituiscono, pertanto, economie.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono attribuite ai singoli Settori in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso ed alle rispettive categorie di inquadramento secondo la tabella di equivalenza di cui al vigente regolamento sulla performance.

3. La suddivisione viene fatta sulla base del numero dei dipendenti e dell'importo massimo teorico annuo applicando i criteri statuiti nel sopra richiamato regolamento.

22.4 - I criteri di incentivazione della performance individuale

1. Per quanto concerne le norme di dettaglio relative ai criteri di incentivazione della performance individuale e per quanto qui non specificamente disciplinato, si rinvia al regolamento in materia.

Art. 23

Criteri per l'erogazione della performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.

In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da sistema di valutazione della performance e da vigente regolamento sulla performance.

4. Le eventuali risorse di performance organizzativa che per effetto della valutazione non vengono distribuite e che pertanto producono un risparmio, vengono destinate alla performance individuale, purché finanziate da parte stabile del fondo delle risorse decentrate.

Art. 24

La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale

1. I compensi legati alla performance individuale, intendendo come tali quelli di cui alla lett. b) del comma 6 del precedente art. 18, devono essere ripartiti in modo da assicurare al 5% dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi calcolata per categoria. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

2. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti pari o superiore a 98.

Art. 25

Correlazione tra compensi per la performance organizzativa e individuale e compensi previsti da disposizioni di legge

1. Le parti convengono di definire una correlazione tra il compenso per la performance organizzativa e individuale attribuito a dipendenti delle categorie B, C e D non titolari di posizioni organizzative e i particolari compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;

b) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);

c) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione IMU e TARI;

d) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

3. La correlazione di cui al comma 1 del presente articolo viene determinata attraverso un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del compenso in argomento in presenza di fasce di valore legati alla somma dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge secondo il seguente schema:

Somma degli incentivi previsti da determinate norme di legge, complessivamente percepiti dalla dipendente nell'anno x	Percentuale di abbattimento del compenso per la performance del dipendente nell'anno x
Fino a 4.000,00 euro	Nessun abbattimento
Da 4.000,01 a 6.000,00 euro	20,00%
Da 6.000,01 a 8.000,00 euro	30,00%
Oltre 8.000,00 euro	50,00%

4. Le somme non erogate per effetto della detta perequazione incrementano le risorse destinate ai compensi legati alla performance organizzativa e/o individuale degli altri dipendenti.

Art. 26

Indennità condizioni di lavoro

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 è istituita la indennità condizioni di lavoro.
2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività con i connessi fattori rilevanti di rischio:

N.	Prestazione di lavoro	Fattore di rischio
1	Attività che comportano l'utilizzo di materiali potenzialmente insalubri (agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi)	Contatto con materiali di natura tossica o nociva per la salute
2	Attività che comportano l'utilizzo di mezzi e attrezzature (meccanici, elettrici, a motore, ecc. e a conduzione altamente rischiosa)	Rischio di lesioni, traumi, folgorazioni, malattie ecc.
3	Operazioni di estumulazione, assistenza camera mortuaria e autopsie	Contatto con materiale biologico di natura umana e con fattori patogeni con conseguente rischio di contrarre infezioni e patologie
4	Attività di movimentazione manuale di carichi	Rischio di lesioni, traumi ecc.
5	Attività di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani	Contatto con materiale biologico e con fattori patogeni con conseguente rischio di contrarre infezioni e patologie
6	Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni; autoarticolati, scuolabus, mezzi fuori strada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico	Esposizioni a vibrazioni, rumore e contatto con materiale biologico
7	Effettuazione di opere in muratura, pavimentazioni e tinteggiatura, manutenzione stradale.	Rischio di lesioni, traumi, esalazioni, ecc.
8	Attività che comportano esposizione a fattori ambientali esterni particolarmente pericolosi.	Esposizione a fumo di combustione derivanti dal traffico veicolare, a rumori, polveri, ad agenti atmosferici sfavorevoli, ecc.

Le parti si impegnano a rivedere, in apposita coda contrattuale, la precedente tabella, adeguandola ad eventuali aggiornamenti del DVR aziendale che prevedano ulteriori o diverse attività rischiose.

4. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Ai fini del riconoscimento della indennità le prestazioni di lavoro e i connessi fattori rilevanti di disagio di seguito elencati:

N.	Prestazione di lavoro	Fattore di disagio
1	Attività svolta con orario di lavoro frazionato (che richiedono una particolare	Recarsi sul posto di lavoro per più di un periodo al giorno

	articolazione dell'orario di lavoro) (esclusa la turnazione e il rientro pomeridiano effettuato dal personale con articolazione della prestazione lavorativa su 5 gg.)	
2	Attività svolta con orario di lavoro plurisettimanale in funzione dell'organizzazione del lavoro	Alternarsi di orari di lavoro diversificati su base mensile
3	Prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio, quando non espressamente previste dal profilo professionale di appartenenza	Disagio connesso ai continui spostamenti sul territorio

5. L'indennità condizioni di lavoro viene riconosciuta anche al personale, nominato formalmente quale Agente Contabile, che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In assenza di detta nomina non si potrà procedere ad alcuna erogazione.

6. La misura dell'indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui ai commi precedenti secondo la tabella appresso riportata:

TIPOLOGIA	IMPORTO
ATTIVITA' RISCHIOSE	€ 1,25 al giorno
ATTIVITA' DISAGIATE	€ 1 al giorno
MANEGGIO VALORI	- € 1,00 al giorno per valori medi mensili maneggiati da € 301,00 a € 5.000,00; - € 1,25 al giorno per valori medi mensili maneggiati superiori a € 5.000,00.

La media mensile di valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili, ed altri documenti analoghi.

7. In caso di cumulo di svolgimento di attività rischiose, disagiate e di maneggio valori, ai dipendenti interessati viene riconosciuta un'indennità di condizioni lavoro nelle misura appresso indicata:

- a) in caso di cumulo di due attività, l'indennità sarà pari a quella maggiore prevista singolarmente, aumentata del 75% dell'importo previsto per la seconda;
- b) in caso di cumulo di tutte e tre le attività, l'indennità sarà pari a quella maggiore prevista singolarmente, aumentata del 75% dell'importo previsto per la seconda più alta e del 50% di quello previsto per la terza.

8. Compete al responsabile del settore di appartenenza del dipendente la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti per il riconoscimento dell'indennità condizioni di lavoro e conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto. Il medesimo responsabile attesta ogni tre mesi lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori da parte dei dipendenti in organico al settore.

9. L'erogazione dell'indennità da parte del Settore organizzazione e servizi del personale avviene mensilmente sulla base delle comunicazioni, da parte di ciascun Responsabile di servizio interessato, dei dati necessari, comunicazioni, queste, che costituiscono formali autorizzazioni alla liquidazione del compenso.

Art. 27

Indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018

1. In riferimento all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018, si conviene e si precisa che la locuzione specifiche responsabilità si riferisce ad attribuzioni assolutamente particolari della prestazione lavorativa del dipendente al quale essa viene conferita e, quindi, riguarda un numero molto limitato di addetti, non potendo essa certamente confondersi con le attribuzioni ordinarie da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, né con la mera assegnazione di responsabilità di procedimento, ai sensi della L. 241/90. Le specifiche responsabilità devono qualificarsi come particolarmente complesse o devono riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

2. Alla luce delle precisazioni di cui al comma 1, le parti concordano che, al fine dell'applicazione della disciplina in oggetto, per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D non incaricato di posizione organizzativa debbano intendersi:

- a) per il personale della categoria B le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria;
- b) per il personale delle categorie C e D: le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria; gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria o profilo professionale relativi a procedimenti particolarmente complessi e/o che abbiano la delega all'adozione di atti a rilevanza esterna.

3. In particolare, i compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e i relativi compensi sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria B , individuate dal Responsabile del Servizio, per coordinamento, formalmente affidato, di almeno quattro operatori di pari o inferiore categoria (es., Capi Operai).	€ 900,00
Responsabilità, formalmente attribuita dal Responsabile del Servizio titolare di P.O. al personale della categoria C e della categoria D , nei seguenti ambiti: <ol style="list-style-type: none"> 1) Affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi particolarmente complessi rilevabili dal vigente regolamento in materia (almeno 5) e comunque, qualora non rilevabili dal predetto regolamento, oggettivamente previsti e disciplinati da leggi, regolamenti e atti dell'Amministrazione; 2) Delega alla adozione di atti e/o documenti a rilevanza esterna; 3) Coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 5 unità). 	€ 3.000,00 annue se riferita al possesso di tutti e 3 i requisiti; € 2.000,00 annue se riferita al possesso di 2 requisiti € 1.000,00 annui se riferita al possesso di 1 requisito

4. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di servizio, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. Detti provvedimenti dovranno definire le responsabilità assegnate al personale interessato.

5. Ai fini della preventiva ricognizione interna, ritenuta necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo della fattispecie in esame, entro 30 giorni dalla stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, i Responsabili dei Servizi predispongono le proposte, per l'anno successivo, relative alle posizioni con specifiche responsabilità all'interno dei vari Settori che intenderebbero individuare. Le proposte dei provvedimenti dovranno essere comunicate tempestivamente al Segretario Generale, il quale procederà senza indugi al controllo della rispondenza delle stesse a quanto previsto ai commi 1, 2 e 3 del presente articolo. Qualora le ritenga non conformi a tale disciplina, il medesimo ne darà tempestiva comunicazione scritta al Responsabile firmatario invitandolo a correggere la proposta o a cassarla.

6. Una volta acquisite le proposte di provvedimento definitive dei Responsabili, il Segretario Generale provvede alla loro validazione e alla relativa trasmissione ai medesimi. Entro i successivi 15 giorni, il Responsabile di ciascun Settore adotta formale provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, specificando le attività, le responsabilità, i compiti e le risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate a tale personale.

7. Gli incarichi per specifiche responsabilità hanno cadenza annuale, decadono al 31 dicembre di ogni anno e sono rinnovabili, prorogabili ed aggiornabili dal Responsabile del Settore, in relazione a possibili variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Responsabile del Settore:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;

-in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;

-In caso di trasferimento ad altro Servizio.

8. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

9. La corresponsione dei compensi di cui al presente articolo è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, pertanto, nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, superiori a 15 giorni consecutivi gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

10. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Responsabile del Settore di assegnazione del dipendente, coerentemente alle disposizioni recate dai commi precedenti e sono trasmesse per la corresponsione al Settore Organizzazione e servizi del personale.

Art. 28

Indennità per compensare particolari responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti ex comma 2, art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21 maggio 2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure), nonché di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;

compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;

funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge);

3. L'indennità non compete ai Responsabili che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso.

4. Il compenso è assegnato nella misura di euro 300 annui, elevato a € 350 nei casi di conferimento contestuale di due o più incarichi in capo allo stesso dipendente.

5. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo, si stabilisce che l'indennità di cui alla lettera a), trattandosi di una indennità derivante da una attività delegata dal Sindaco o da norme di legge, venga erogata annualmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico delegato. A tal proposito si conviene che è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi.

L'indennità di cui alle lettere b), c) e d) devono essere erogate sempre annualmente, ma proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco dell'anno.

6. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

7. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti di categoria B, C e/o D che percepiscono le indennità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018 per come disciplinato dal precedente art. 25 del presente contratto.

8. Ogni Settore provvederà alla corresponsione dell'indennità ai propri collaboratori interessati, annualmente.

Art. 29

Indennità di funzione personale della polizia locale

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018 è istituita l'indennità di funzione per i compiti di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, sia esso di categoria C e D a condizione che non sia destinatario degli incarichi di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018.

2. Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale si devono intendere quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria.

3. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D e i relativi compensi, sono i seguenti:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale della polizia locale di categoria C e D, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di operatori di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità ed in relazione al grado di sovrintendente /ispettore/commissario.	€ 3.000,00 annue se riferita al possesso di tutti e 3 i requisiti; € 2.000,00 annue se riferita al possesso di 2 requisiti € 1.000,00 annui se riferita al possesso di 1 requisito
R Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D o C dal Comandante, nei seguenti ambiti: 1) Affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi particolarmente complessi rilevabili dal vigente regolamento in materia (almeno 5) e comunque, qualora non rilevabili dal predetto regolamento, oggettivamente previsti e disciplinati da leggi, regolamenti e atti dell'Amministrazione; 2) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite.	

4. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Comandante della polizia locale l'atto di affidamento degli incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale delle categorie C. Detti provvedimenti dovranno definire le responsabilità assegnate al personale interessato.

5. Ai fini della preventiva ricognizione interna, ritenuta necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo della fattispecie contrattuale in argomento, entro 30 giorni dalla stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo il Comandante predispone le proposte, per l'anno successivo, relative agli incarichi che intenderebbe individuare. Le proposte dei provvedimenti dovranno essere comunicate tempestivamente al Segretario Generale, il quale procederà senza indugi al controllo della rispondenza delle stesse a quanto previsto ai commi 1, 2, e 3 del presente articolo. Qualora le ritenga non conformi a tale disciplina, il medesimo ne darà tempestiva comunicazione scritta al Comandante invitandolo a correggere la proposta o a cassarla.

6. Una volta acquisite le proposte di provvedimenti definitive, il Segretario Generale provvede alla loro validazione e alla relativa trasmissione al Comandante. Entro i successivi 15 giorni, il Comandante adotta formale provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce gli incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale delle categorie C e D che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, specificando le attività, le responsabilità, i compiti e le risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate a tale personale.

7. Gli incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale hanno cadenza annuale, decadono al 31 dicembre di ogni anno e sono rinnovabili, prorogabili ed aggiornabili dal Comandante, in relazione a possibili variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI. Possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Comandante:

- in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
- in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
- in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale;
- In caso di trasferimento ad altro Servizio.

8. Gli importi delle indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. Per il personale a part time è determinata in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

9. La corresponsione dei compensi di cui al presente articolo è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, pertanto, nei casi di assenze per aspettative, per congedi straordinari, per maternità compreso il periodo di congedo parentale, per infortunio sul lavoro, per malattia e gravi patologie, superiori a 15 giorni consecutivi gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.

10. La liquidazione della indennità al personale interessato, come sopra preventivamente e formalmente individuato, è effettuata annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, dal Comandante, coerentemente alle disposizioni recate dai commi precedenti e sono trasmesse per la corresponsione al Settore Organizzazione e servizi del personale.

Art. 30

Indennità di servizio esterno personale polizia locale

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno i 2/3 dell'impegno orario giornaliero, all'esterno è erogato un compenso, per ogni giornata di effettivo svolgimento del servizio esterno, pari ad euro 1,30 il quale compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018. E' fatta salva la possibilità di elevare detta misura attingendo esclusivamente alle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 208 del D. Lgs. 285/1992 (CdS). Di tale aumento occorre dare atto in sede di ripartizione annuale della quota dei proventi da sanzioni amministrative per violazioni del CdS determinata dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992 .

2. Compete al Comandante della Polizia Locale la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti per il riconoscimento dell'indennità di servizio e conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto.

3. L'erogazione dell'indennità da parte del Settore organizzazione e servizi del personale avviene mensilmente sulla base delle comunicazioni, da parte del Comandante della Polizia locale dei dati necessari, comunicazioni, queste, che costituiscono formali autorizzazioni alla liquidazione del compenso.

Art. 31

Proventi delle violazioni al Codice della strada

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente ai sensi dell'art. 208, c. 4, lett. c, del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata, in coerenza con le previsioni legislative, alle finalità di cui all'art. 56-quater del CCNL 2016-2018.

2. L'ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Art. 32

Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti dagli stessi, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'art. 56-ter del CCNL 21 maggio 2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.

3. Gli oneri e i compensi di cui all'art. 56-ter del CCNL 21.05.2018, comprensivi di oneri riflessi e Irap, sono finanziati ed erogati secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'ente.

Art. 33

Criteri generali per l'incentivo per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016

1. L'apposito regolamento, al quale si rinvia, determina la percentuale effettiva da stanziare entro il limite massimo del 2% sia per i lavori che per i servizi e forniture.
2. La percentuale della somma da stanziare è definita in modo inversamente proporzionale all'entità dell'appalto, come appresso riportato:

A - LAVORI

Opere puntuali	
Fino a euro 500.000,00	percentuale del 2 %
da euro 500.000,00 (importo di cui al punto precedente) a soglia comunitaria	percentuale del 1,8 %
importo superiore alla soglia comunitaria	percentuale del 1,6 %

Devono alimentare il fondo anche i seguenti interventi:

- interventi di ristrutturazione, di restauro e di risanamento conservativo di opere esistenti, di riqualificazione urbana con importi pari o inferiori ad euro 1.000.000,00: percentuale del **2 %**
- interventi di ristrutturazione, di restauro e di risanamento conservativo di opere esistenti, di riqualificazione urbana con importi superiori a euro 1.000.000,00: percentuale del **1,8 %**

Gli incentivi per funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 18 aprile 2016 e ss.mm.ii. (Codice dei Contratti Pubblici) possono essere riconosciuti, nei limiti previsti dalla norma, anche in relazione agli appalti di manutenzione straordinaria e ordinaria di particolare complessità

B -SERVIZI E FORNITURE

La graduazione della percentuale da destinare al fondo deve essere stabilita in relazione all'importo a base d'asta dell'appalto.

La percentuale massima stabilita dal D. Lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii. è così graduata in ragione dell'importo dei servizi e delle forniture da acquisire:

- da 40.001 alla soglia comunitaria: **2 %**; (a seconda dell'opzione di cui agli artt. 13 e 16);
- dalla soglia comunitaria a euro **1.000.000,00**: **1,8%**;
- dall'importo di cui alla lettera b) a euro **10.000.000,00**: **1,6 %**.

3. La percentuale da destinare al fondo deve essere graduata in misura inversa all'importo a base d'asta per i lavori e all'importo dell'acquisizione per i servizi e forniture (a importi più alti corrisponde una % più bassa).

4. Non sono comunque incentivabili gli appalti per servizi o forniture con un importo a base di gara inferiore a 40.000,00 euro.

5. Il regolamento definisce:

a) chi sono i soggetti che concorrono alla ripartizione dell'incentivo e le relative quote di partecipazione, anche tra un minimo e un massimo;

- b) le modalità di individuazione dei gruppi di lavoro;
 - c) le penali da applicare in caso di ritardo nell'esecuzione delle prestazioni;
 - d) le modalità di liquidazione.
6. Il regolamento si atterrà ai principi di diritto fissati in materia dalla Corte dei Conti, sezione delle Autonomie.

Art. 34

Criteri per l'incentivazione del personale dell'ufficio tributi per l'attività di accertamento e recupero dell'evasione IMU e TARI

1. Gli incentivi per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145 sono disciplinati dallo specifico regolamento adottato dall'ente.
2. Il fondo per l'incentivazione viene costituito in via preventiva nella misura percentuale massima del 5% rispetto all'importo iscritto a Bilancio a titolo di recupero dell'evasione IMU e TARI. Di detta costituzione dovrà darsi comunicazione al Settore organizzazione e servizi del personale per l'inserimento nel fondo risorse decentrate dell'anno di riferimento all'atto della sua costituzione.
3. Il fondo è destinato:
 - per un ammontare pari all'80%, da ripartire secondo i criteri di cui al successivo articolo 10, tra i soggetti di cui all'articolo 2;
 - per un ammontare pari al 20%:
 - all'acquisto di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione;
 - all'implementazione delle banche dati integrate per il controllo e il miglioramento della capacità di accertamento, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli;
4. Al personale dell'ufficio tributi e all'eventuale personale esterno appartenente ad altri settori e chiamato a far parte del gruppo di lavoro, che ha partecipato alle attività relative all'IMU e alla TARI è attribuito, entro il tetto definito dal predetto regolamento, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività, così come disciplinato nell'apposito regolamento. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo saranno di norma attribuiti ai componenti il gruppo di lavoro nell'ambito delle seguenti percentuali massime da fissare nel regolamento:

Responsabile del Settore Tributi	max 15%;
Restante personale	max 85%.
5. Nell'ambito del personale impiegato stabilmente nel Settore Tributi deve essere presente almeno una figura tecnica, esperta in materia catastale e di pianificazione territoriale ai fini IMU.
6. I criteri di ripartizione delle risorse tra il restante personale dovranno essere definiti nel regolamento, il quale dovrà individuare le percentuali da assegnare in relazione al grado di impegno personale che è stato richiesto e alla categoria di inquadramento dello stesso.
7. Nel caso in cui tali compensi superino su base annua l'ammontare di euro 10.000, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 50%, e nel caso di compensi superiori a 15.000 euro annui è ridotta del 70%. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.
8. Per tutto quanto qui non disciplinato e per le norme di dettaglio si rimanda al richiamato regolamento.

Art. 35

Incentivazione del personale utilizzato nelle unioni di comuni e nelle gestioni associate

1. Sulla base delle previsioni di cui agli articoli 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 il comune provvede alla incentivazione del personale utilizzato nelle unioni di comuni e nelle gestioni associate.
2. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è prevista la corresponsione, con una ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni, di un compenso di 25 euro mensili. Tale compenso è corrisposto per i periodi di presenza effettiva e di svolgimento delle attività sia per il comune che per l'unione.
3. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è consentita la erogazione della indennità di specifiche responsabilità da parte di ognuno dei due enti.
4. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una forma di gestione associata è prevista la corresponsione di una quota della indennità legata alla performance sulla base della assegnazione di specifici obiettivi. Tale quota è fissata dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa sia per il personale del comune che dell'ente capofila della convenzione.

Art. 36

Incentivazione del personale in telelavoro o in lavoro agile o smart working

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro, in lavoro agile (smart working) o lavoro agile in emergenza partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale e di specifiche responsabilità.

Art. 37

Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati

1. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare performance, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.
2. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione

Art. 38

Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti e certificati a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'art. 16 del D.L. n. 98/2011, relativi all'anno precedente, nella misura massima del 50% delle economie effettivamente generate, approvate dal Nucleo di Valutazione e certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti. Di tanto dovrà darsi comunicazione al Settore organizzazione e servizi del personale per l'inserimento nel fondo risorse decentrate dell'anno di riferimento all'atto della sua costituzione.
2. Nella ripartizione di tali risorse i 2/3 sono assegnati ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal segretario generale su proposta dei Responsabili interessati e tale compenso è erogato, sulla base della preventiva formulazione di uno specifico progetto che può essere già ricompreso nel progetto di razionalizzazione stesso, come appresso indicato:
 - per il 45% al 35% dei dipendenti scelto sulla base del punteggio più elevato ottenuto nella valutazione;
 - per il 40% al 40% dei dipendenti che seguono nella graduatoria formata in base al punteggio ottenuto nella valutazione;
 - il restante 15% al 25% dei dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva, ma con punteggio inferiore agli altri.

Il rimanente 1/3 viene messo a disposizione di tutto il personale per la performance individuale.

3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.

4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

Art. 39

Reperibilità

1. L'art. 24 del CCNL 21.05.2018 stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. L'art.7, c. 4, lett. k, demanda alla contrattazione integrativa la possibilità di elevare sia il limite dei 6 turni mensili ai quali può essere adibito il lavoratore, sia la misura dell'indennità di € 10,33 per 13 ore al giorno, fino a un massimo di € 13,00.

2. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in quella minima contrattuale di 10,33 euro per i 6 turni di reperibilità previsti dall'art. 24, c. 3, del CCNL 21.05.2020, elevata a € 11,50 per i turni eccedenti il 6°.

3. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità è elevato fino ad un massimo di otto. L'amministrazione si impegna comunque a contenerne il numero nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

Art. 40

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O.

2. In base a quanto previsto dall'art. 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, viene destinata alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative assegnate al 31 dicembre 2018. I risparmi, realizzati per gli effetti applicativi della correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa, alimentano la disponibilità delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato complessive.

3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore al punteggio di 81 punti centesimali, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.

4. La valutazione è effettuata dal Nucleo Indipendente di Valutazione sulla base dei criteri e dell'apposita scheda definita nel "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ("SMiVaP")", approvato dall'ente. La misura del compenso è determinata come appresso indicato:

PUNTEGGIO – SOGLIA

E' individuato un punteggio – soglia sotto al quale non decorre alcuna forma di retribuzione di risultato, che decorre da 81 centesimi e richiede una valutazione superiore ai 70 centesimi su ogni singolo fattore di valutazione, con un unico fattore ammesso sotto soglia, purché superiore a 60 centesimi.

CORRELAZIONE PUNTEGGIO PREMIO

La misura della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è determinata nel seguente modo:

- Proporzionalmente al punteggio ottenuto in ragione del budget complessivo annuo stanziato, applicando la seguente formula:

A = Somma a disposizione per la retribuzione di risultato;

$P_1; P_2; \dots P_n$ = Valutazione (punteggio) attribuito a ciascun titolare di P.O.;

$P = \sum P_1; P_2; \dots P_n$;

RSP (valore retribuzione di risultato per punto assegnato) = A/P ;

RS (Retribuzione di risultato) = $RSP \times B_1; B_2; \dots B_n$;

- Il budget complessivo annuo stanziato viene distribuito per intero.

5. Ai sensi dell'art. 15 comma 6 del CCNL 21/05/2018, nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa risultante temporaneamente non attribuita, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura è pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim, da liquidare sul risultato a seguito di valutazione della performance.

Art. 41

Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- c) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione IMU e TARI;
- d) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

3. La correlazione di cui al comma 1 del presente articolo viene determinata attraverso un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del compenso in argomento in presenza di fasce di valore legati alla somma dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge secondo il seguente schema:

Somma degli incentivi previsti da determinate norme di legge, complessivamente percepiti dal dipendente nell'anno <i>x</i>	Percentuale di abbattimento della retribuzione di risultato del dipendente nell'anno <i>x</i>
Fino a 1.000,00 euro	Nessun abbattimento
Da 1.000,01 a 3.000,00 euro	20,00%
Da 3.000,01 a 5.000,00 euro	25,00%
Da 5.000,01 a 7.000,00 euro	30,00%
Da 7.000,01 a 9.000,00 euro	35,00%
Da 9.001,01 a 11.000,00 euro	40,00%
Da 11.000,01 a 13.000,00 euro	45,00%
Da 13.000,01 a 15.000,00 euro	50,00%
Oltre 15.000,00 euro	70,00%

Per quanto concerne le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti, nei casi in cui l'Ente istituisca l'Avvocatura interna, si fa rinvio al vigente regolamento in materia.

4. Le somme non erogate per effetto della detta perequazione incrementano le risorse destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

TITOLO V

ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 42

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo risorse decentrate di parte variabile di cui all'art. 67. c. 3, lett. f), del CCNL del 21.05.2018, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000.
2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 50% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 50% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

Art. 43

Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.

Art. 44

Servizi minimi essenziali

1. Le parti concordano, in relazione ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero, di rivedere, entro 60 giorni, l'accordo esistente.

Art. 45

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

1. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 di 180 ore annue, può essere elevato fino a 200 ore.

TITOLO VI NORME FINALI

Art. 46

Norme finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.



CITTÀ DI GROTTAGLIE

Provincia di Taranto

ACCORDO ANNUALE SUI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA (ART. 68, C.1, DEL CCNL FUNZIONI LOCALI DEL 21.05.2018) TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO ANNO 2020.

Premessa

Il presente accordo annuale costituisce un'appendice al Contratto Decentrato Integrativo di parte normativa relativo al triennio 2019-2021, del quale ne costituisce parte integrante e sostanziale.

Come noto, gli effetti del CCDI decorrono dal giorno successivo alla sottoscrizione definitiva dello stesso, prevista per la fine del corrente anno. Da ciò consegue l'impossibilità per l'anno 2020 di dare applicazione alle novità introdotte dal CCNL del 21.05.2018, la cui attuazione è necessariamente rinviata all'entrata in vigore del predetto CCDI 2019-2021.

Pertanto, per l'anno 2020 si rende necessario sottoscrivere un accordo annuale, sulla base del fondo delle risorse decentrate regolarmente costituito dal Settore Organizzazione e Servizi del personale secondo le nuove disposizioni contrattuali, giusta determinazione n. 1250 del 02.12.2020, mentre la destinazione delle risorse verrà definita secondo le previsioni contenute sia nel CCNL 21.05.2018, per le parti applicabili, sia nei contratti nazionali e previgenti al 21.05.2018 e negli ultimi CCDI sottoscritti, in attuazione della clausola di ultra attività dei contratti.

Pertanto, nell'accordo annuale per il 2019 le parti hanno convenuto che la validità di detto accordo e quindi l'applicazione degli istituti ivi disciplinati, si protraesse anche nell'anno 2020, sino alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2020-2021 di parte normativa e quindi sino all'introduzione della nuova disciplina dei vari istituti contrattuali.

ART. 1 – Oggetto.

1. Il presente Accordo annuale disciplina le modalità di utilizzo delle risorse decentrate di cui al Fondo ex art. 67 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, per il personale dipendente del comparto, relativamente all'anno 2020.

ART. 2 – Consistenza del Fondo risorse decentrate.

1. Si prende atto che il Fondo risorse decentrate per l'anno 2020 è stato costituito dall'Amministrazione con Determinazione del Responsabile del Settore Organizzazione e Servizi del Personale n. 1250 del 02.12.2020 e che lo stesso ammonta, nella parte effettivamente

disponibile per come assunto in detta Determina, ad € 429.442,00, di cui € 294.407,00 quale **parte stabile** ed € 135.035,00 quale parte **variabile** (allegato 1).

ART. 3 – Modalità di corresponsione delle indennità e/o compensi

Per quanto espresso in premessa, le parti concordano che per l'anno 2020, in attesa della entrata in vigore del nuovo CCDI 2019-2021 di parte normativa, trovano applicazione le seguenti indennità regolate dal presente contratto:

- indennità di turno di cui all'art. 23 CCCNL 21.05.2018; indennità di reperibilità di cui all'art. 24 del CCNL 21.05.2018; compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000 (compenso aggiuntivo per prestazioni rese nelle giornate di riposo settimanale; maggiorazioni orario notturno, festivo e festivo/notturno) – Art. 68, c. 2, lett. d) del CCNL 21.05.2018;
- indennità di rischio: articolo 37 del CCNL 14/9/2000 e articolo 21 del CCDI del 16.10.2012;
- indennità di disagio: articolo 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/4/1999 e articolo 22 del CCDI del 16.10.2012;
- indennità di maneggio valori: articolo 37 del CCNL 14/9/2000 e articolo 23 del CCDI del 16.10.2012;
- compensi per specifiche responsabilità: attualmente questi compensi sono previsti dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018, e trovano disciplina nel CCDI di parte normativa 2019-2021. Come sopra riportato, in attesa dell'entrata in vigore di detto CCDI, e quindi per l'anno 2020 si continuano ad applicare l'articolo 17, comma 2, lett. i) del CCNL 1/4/1999 e l'articolo 16 del CCDI del 16.10.2012;
- compensi per particolari responsabilità: attualmente questi compensi sono previsti dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, e trovano disciplina nel CCDI di parte normativa 2019-2021. Anche in questo caso per l'anno 2020 si continuano ad applicare l'articolo 17, comma 2, lett. f del CCNL 1/4/1999, l'articolo 15 del CCDI 16.10.2012 e l'articolo 2 della coda contrattuale 01.10.2013.
- premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale: per l'anno 2020, in attesa dell'entrata in vigore del CCDI 2019-2021 di parte normativa, nel quale in appositi articoli sono disciplinati detti istituti, verrà data applicazione alla sola performance individuale, secondo le regole contenute nello SMIVAP e nel regolamento sui criteri relativi alla incentivazione della performance individuale (cd produttività), attualmente vigenti.

ART. 4 – Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse disponibili.

1. Le risorse disponibili vengono ripartite e destinate al finanziamento dei vari istituti contrattuali secondo i seguenti criteri:

1. In via preliminare devono essere quantificate le risorse necessarie da destinare al pagamento degli istituti richiamati all'art. 3 del presente accordo, a fronte dello svolgimento di particolari servizi, per remunerare particolari e accertate situazioni di rischio, disagio, ecc. e per l'attribuzione di specifiche responsabilità.

In particolare:

- a) Indennità di turno per il Servizio turnato espletato del Personale della Polizia Municipale.
- b) Indennità di reperibilità a favore del personale impegnato: nel Servizio di Pronto Intervento, della Polizia Municipale e dello Stato Civile.
- c) Compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria da corrispondere al personale del Servizio di Nettezza Urbana e a quello della Polizia Municipale per l'attività prestata nelle giornate di riposo settimanale (domenica).
- d) Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno ai sensi dell'art.24, c. 5 del CCNL del 14.9.2000, da erogare al personale del servizio di Nettezza Urbana;
- e) Indennità di rischio.
- f) Indennità di disagio.
- g) Indennità maneggio valori.
- h) Indennità per specifiche responsabilità da corrispondere agli ufficiali di Stato Civile ed Anagrafe.

2. La quantificazione delle risorse a ciò necessarie è effettuata sulla base del numero di dipendenti impegnati nei vari servizi o incaricato quale ufficiale di Stato civile e/o anagrafe, delle tariffe stabilite dalla normativa contrattuale e dal numero di giornate lavorative in cui i medesimi saranno impegnati.

3. Tutti questi istituti sono finanziati con la parte stabile del Fondo risorse decentrate.

4. La parte residua di detto fondo risorse decentrate di parte stabile viene destinata in parte, nella misura all'uopo necessaria, al finanziamento delle progressioni economiche all'interno della categoria a favore del 50% del personale avente diritto a partecipare alle selezioni (percentuale massima prevista dal vigente regolamento in materia); in parte al finanziamento dell'indennità per particolari responsabilità e per la parte residua per incrementare il fondo per la performance individuale (produttività).

5. Tutto il fondo parte variabile è destinato al finanziamento dell'istituto della performance individuale, al netto dell'incentivo per le funzioni tecniche previsto dall'art. 113 del D. Lgs n. 50/2016 e dei progetti specifici di produttività personale del personale della polizia municipale finanziati con i proventi di cui all'art. 208 D. Lgs. n. 285 del 30.04.1992 (Codice della Strada).

6. L'utilizzo del fondo risorse decentrate avviene, quindi, secondo quanto riepilogato nell'**allegato 2** al presente contratto (Utilizzo fondo anno 2020), applicando le norme statuite nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Regioni e Autonomie Locali e nel CCDI normativo 2019-2021, per quanto applicabili, nonché nel CCDI sottoscritto in data 16.10.2012 e successive modificazioni ed integrazioni per le parti da applicare in virtù dell'ultra attività del contratto integrativo vigente.

Allegato 1 – Prospetto tecnico di costituzione Fondo Risorse Decentrate Anno 2020.

Allegato 2 – Prospetto utilizzo Fondo Anno 2020.

COMUNE DI GROTTAGLIE
CALCOLO DEL FONDO 2020

SEZIONE 1	RISORSE STABILI		
Disposizione	Descrizione	Importo	
	RISORSE STABILI Articolo 67, commi 1 e 2 del CCNL 2016-2018 ASSOGGETTATE AL LIMITE ART. 23, C. 2, D. LGS. N 75/2017, AD ECCEZIONE DI QUELLE DI CUI ALL'ART. 67, C. 2, LETTERE A) E B)		
SPECIFICA ARTICOLI CCNL 2016-2018			
	<i>1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", 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.</i>	€ 489.402,00	
	<i>Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.</i>	€ -	
ARTICOLO 67, COMMA 1 (L'IMPORTO CONSOLIDATO CHE SCATURISCE DALL'APPLICAZIONE DI TALE COMMA RESTA CONFERMATO CON LE STESSSE CARATTERISTICHE PER L'ANNO SUCCESSIVO)	<i>Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7 del CCNL 22/1/2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità".</i>	€ 8.168,00	
	<i>Decurtazione consolidata (2011/2014) come da seconda parte art. 9, comma 2-bis D.L. 78/2010 operata nel 2015.</i>	€ 39.331,00	
	<i>Decurtazione consolidata come da seconda parte art. 9, comma 2-bis D.L. 78/2010 operata nel 2016 sullo 0,20% del monte salari 2001.</i>	€ 737,00	
	<i>Decurtazione operata nel 2017 per applicazione art. 23, c. 2 del D. Lgs. n. 75/2017.</i>	€ 1.280,00	
	TOTALE	€ 456.222,00	
ARTICOLO 67, COMMA 2	L'IMPORTO DI CUI AL COMMA 1 E' STABILMENTE INCREMENTATO:		
ARTICOLO 67, COMMA 2 LETTERA A	<i>a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019 - NON ASSOGGETTATO AL LIMITE ART. 23, C. 2, D. LGS. N. 75/2017.</i>	€ 13.561,00	
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA B	<i>b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data - NON ASSOGGETTATO AL LIMITE ART. 23, C. 2, D. LGS. N. 75/2017.</i>	€ 5.797,00	
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA C	<i>c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno: PERSONALE CESSATO ANNI 2017-2018-2019 - ASSOGGETTATO AL LIMITE ART. 23, C. 2, D. LGS. N. 75/2017.</i>	€ 16.926,00	
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA D	<i>d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001.</i>	€ -	
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA E	<i>e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, comma 793 e segg. delle legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies.</i>	€ -	
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA F	<i>f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito.</i>	€ -	
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA G	<i>g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare.</i>	€ -	
ARTICOLO 67, COMMA 2, LETTERA H e COMMA 5 LETTERA A	<i>h) delle risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a) (oneri dei maggiori trattamenti economici del personale in caso di incremento delle dotazioni organiche).</i>	€ -	
ARTICOLO 6-BIS, COMMA 2, D. LGS. N. 165/2001	<i>Decurtazione da apportare al fondo di parte stabile per effetto del trasferimento del personale interessato alla ditta aggiudicatrice dell'appalto relativo all'esternalizzazione del servizio di igiene urbana, con decorrenza dal 1° luglio 2020. Quota parte 2020.</i>	€ 31.254,00	
TOTALE RISORSE STABILI		€ 461.252,00	

COMUNE DI GROTTAGLIE						
SEZIONE 2		RISORSE VARIABILI				
Disposizione	Descrizione					Importo
RISORSE VARIABILI Articolo 67, comma 3 del CCNL 2016-2018						
SPECIFICA ARTICOLI CCNL 2016-2018						
Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:						
SOGGETTE AL LIMITE ART. 23, C. 2, D. LGS. N. 75/2017						
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA A	a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001 (SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONE).					€ -
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA B	b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 (RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE).					€ -
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA C	c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (RECUPERO EVASIONE ICI, + AVVOCATURA).					€ -
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA D	d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio.					€ 4.946,00
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA F	f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati (MESSI NOTIFICATORI).					€ -
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA G	g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi.					€ -
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA H e COMMA 4	h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4 (In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza)	MS 1997	€ 3.662.005,00	1,00%	€ 36.620,00	
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA I e COMMA 5 LETTERA B	i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) - Gli enti possono destinare apposite risorse alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) (proventi violazione del codice della strada - art. 208, commi 4 lett. c.9 e 5, D. Lgs. n. 285/1992).					€ 11.338,00
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA K	k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies					€ -
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE					€ 52.904,00	

NON SOGGETTE AL LIMITE ART. 23, C. 2, D. LGS. N. 75/2017		
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA C	<i>c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge: INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE ART. 113 D. LGS. N. 50/2016.</i>	€ 42.104,00
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA E	<i>e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo.</i>	€ 8.895,00
ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA J e COMMI 8 e 9	<i>j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi (REGIONI A STATUTO ORDINARIO E CITTA' METROPOLITANE)</i>	€ -
ARTICOLO 68 COMMA 1, ULTIMO PERIODO	<i>economie fondo anno precedente.</i>	€ 31.132,00
	TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 82.131,00
	TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 135.035,00
	TOTALE GENERALE	€ 596.287,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE SOGGETTE AL LIMITE ART. 23, C. 2, D. LGS. N. 75/2017		€ 494.798,00

SEZIONE 3	VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D. LGS. N. 75/2017		
La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate nonché delle risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL del 21.5.2018 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, ossia nei limiti delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale determinato per l'anno 2016 (Art. 67, comma 7 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018)			
		ANNO 2016	ANNO 2020
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE AL NETTO DELLE VOCI ESCLUSE DAL LIMITE	(+)	€ 466.804,00	€ 494.798,00
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO	(+)	€ 212.286,00	€ 182.052,00
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (COMPRESIVA DI MAGGIORAZIONE) E DI RISULTATO DEL SEGRETARIO GENERALE IMPUTATE A BILANCIO	(+)	€ 41.991,00	€ 41.991,00
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO DIRIGENTE EX ART. 110, C. 2, D. LGS. N. 267/2000 IMPUTATE A BILANCIO	(+)	€ 25.263,00	€ 25.263,00
LAVORO STRAORDINARIO	(+)	€ 81.094,00	€ 81.094,00
TOTALE DA ASSOGGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D. LGS. 75/2017	(=)	€ 827.438,00	€ 825.198,00
		(A)	(B)
RISULTA RISPETTATO IL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D. LGS. N. 75/2017?	SI	IN QUANTO (B) < DI (A)	
DECURTAZIONE DA APPORTARE AL FONDO DI PARTE STABILE AI SENSI DELL'ART. 23, COMMA 2, DEL D. LGS. N. 75/2017 PER APPLICAZIONE LIMITE 2016			NESSUNA

SEZIONE 4	RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI	
RISORSE STABILI		€ 461.252,00
DECURTAZIONE DA APPORTARE AL FONDO DI PARTE STABILE AI SENSI DELL'ART. 23, COMMA 2, DEL D. LGS. N. 75/2017 PER APPLICAZIONE LIMITE 2016	(-)	€ -
RISORSE STABILI DISPONIBILI DOPO LA DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE LIMITE 2016	(=)	€ 461.252,00
RISORSE NECESSARIE PER IL PAGAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI SINO ALL'ANNO 2020	(-)	€ 124.966,00
RISORSE NECESSARIE AL PARZIALE FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO ANNO 2020	(-)	€ 41.879,00
TOTALE RISORSE STABILI DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	(=)	€ 294.407,00
RISORSE VARIABILI DISPONIBILI	(+)	€ 135.035,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI	(=)	€ 429.442,00

COMUNE DI GROTTAGLIE
UTILIZZO FONDO 2020

Disposizione	Descrizione	Importo
Art. 68 CCNL 21.05.2018	FONDO RISORSE DECENTRATE: UTILIZZO	
	<i>Risorse confluite nel Fondo risorse decentrate destinate agli utilizzi previsti dall'art. 68 comma 2</i>	€ 596.287,00
	<i>Al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti</i>	€ 124.966,00
Art. 68 CCNL 21.05.2018, COMMA 1	<i>Al netto delle risorse necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4 del CCNL del 6/7/1995.</i>	€ 41.879,00
RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI PER L'UTILIZZO		€ 429.442,00
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA A	<i>a) premi correlati alla performance organizzativa (*);</i>	€ -
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA B	<i>b1) premi correlati alla performance individuale (di cui € 138.807,00 finanziati con risorse stabili ed € 81.593,00 finanziati con risorse variabili) (**);</i>	€ 220.400,00
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA B	<i>b2) incentivi progetti di produttività personale polizia municipale finanziati con i proventi di cui all'art. 208 del D. Lgs. n. 285 del 30.04.1992 (Codice della strada)</i>	€ 11.338,00
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA C	<i>c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis (*);</i>	€ -
ARTICOLO 17, COMMA 2, LETTERE D ED E, CCNL 01.04.1999	<i>Indennità di rischio (€ 11.500,00), indennità maneggio valori(€ 3.800,00) e indennità di disagio (€ 600,00);</i>	€ 15.900,00
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA D	<i>d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000 (compenso aggiuntivo prestazioni riposo settimanale; maggiorazioni orario notturno, festivo e festivo/notturno)</i>	€ 90.000,00
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA E - ARTICOLO 17, COMMA 2, LETTERA F, CCNL 1/4/1999	<i>e1) compensi per specifiche (particolari) responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 70 quinquies, comma 1(*) (***);</i>	€ 35.000,00
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA E	<i>e2) compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 70 quinquies, comma 2;</i>	€ 1.200,00
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA F	<i>f1) indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies (*);</i>	€ -
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA F	<i>f2) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies (*);</i>	€ -
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA G	<i>g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter: INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE EX ART. 113 D. Lgs. 50/2016;</i>	€ 42.104,00
ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA H	<i>h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000;</i>	€ -
ARTICOLO 68 COMMA 3 LETTERA J	<i>j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.</i>	€ 13.500,00
TOTALE RISORSE UTILIZZATE		€ 429.442,00
TOTALE RISORSE NON UTILIZZATE		€ -

(*) Istituti che troveranno piena applicazione solo dopo la sottoscrizione definitiva del CCDI di parte normativa 2019-2021, prevista per la fine dell'anno 2020 e quindi a partire dall'anno 2021.

(**) Per l'erogazione dei premi correlati alla performance individuale si utilizzeranno i criteri e le regole statuite dallo SMIVAP e dal Regolamento sui criteri relativi alla incentivazione della performance individuale (cd produttività), attualmente vigenti.

(***) Per l'anno 2020 l'istituto delle specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies dello stesso CCN Ltroverà attuazione applicando, in quanto sostanzialmente analogo a quello delle particolari responsabilità di cui all'art. 17, c.2, lett. f. le regole già applicate nel 2019. Inoltre, considerata la non applicabilità nell'anno dell'istituto dell'indennità di funzione ex art. 56-sexies del CCNL 21.05.2020, lo stesso si applicherà anche al personale della polizia locale.