



**Città di Cardano al Campo**

Provincia di Varese

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
NORMATIVO TRIENNIO 2019-  
2021 ED ECONOMICO 2019**

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei conti sull'ipotesi di C.C.D.I. ai fini della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva 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, ed a seguito della deliberazione di Giunta Comunale n. 119 del 29.10.2019, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione in via definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente, economico 2018, **l'anno duemiladiciannove, il giorno 22 novembre**, presso il Comune di Cardano al Campo - Piazza Mazzini 19, si sono riunite:

❑ **Delegazione Trattante di parte pubblica:**

<b>Ruolo</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Firma</b>
1. Presidente	Segretario com.le Angelo Monolo	FIRMATO
2. Componente	Responsabile P.O. Franca Murano	FIRMATO
3. Componente	Responsabile P.O. Oreste E. Miglio	ASSENTE

❑ **Delegazione di parte sindacale:**

<b>Sigla</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Firma</b>
1. FP CGIL	Maurizio Di Tullio	FIRMATO
2. CISL FP	Mirella Palermo	FIRMATO
3. CSA	Angiolino Liguori	FIRMATO
4.		

❑ **Rappresentanze Sindacali Unitarie:**

<b>Nome</b>	<b>Cognome</b>	<b>Firma</b>
1. Delia	Ciaghi	ASSENTE
2. Giovanni	Di Benedetto	FIRMATO
3. Nicoletta	De Castro	FIRMATO
4. Tiziana	Rovolon	FIRMATO
5. Mauro	Vago	FIRMATO

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. normativo per il triennio 2019-2021 ed economico per il 2019 del personale dipendente del Comune di Cardano al Campo.

## Sommario

<b>TITOLO I – PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2019-2021</b> .....	<b>4</b>
Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo.....	4
Art. 2 - Svolgimento delle relazioni sindacali .....	4
Art. 3 - Formazione ed aggiornamento professionali .....	5
Art. 4 - Prestazioni previdenziali per il personale dell’area della vigilanza.....	5
Art. 5 - Disciplina del lavoro straordinario.....	5
Art. 6 - Disciplina della banca ore.....	6
Art. 7 - Fasce temporali di flessibilità oraria .....	6
Art. 8 - Servizi aggiuntivi di PL a favore di privati.....	7
Art. 9 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....	7
Art. 10 - Incarichi di posizione organizzativa .....	7
Art. 11 - Utilizzo delle risorse decentrate .....	8
Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro.....	9
Art. 13 - Risorse destinate al pagamento dell’indennità di turno .....	10
Art. 14 - Risorse destinate all’esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità attribuite con atto formale .....	11
Art. 15 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale.....	12
Art. 16 - Progressione economica orizzontale nell’ambito della categoria .....	12
Art. 17 - Incentivi in base a specifiche disposizioni di legge .....	14
Art. 18 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo.....	14
Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale .....	14
Art. 20 - Risorse destinate ai messi notificatori.....	15
Art. 21 - C.U.G. ....	15
Art. 22 - Welfare integrativo .....	16
Art. 23 - Telelavoro e smart working.....	16
Art. 24 - Tutela della Privacy .....	16
Art. 25 - Rinvii per la disciplina di istituti normativi.....	16
Art. 26 - Disposizioni finali .....	16
<b>TITOLO II – PARTE ECONOMICA ANNO 2019</b> .....	<b>17</b>
Art. 27 - Criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo .....	17
Art. 28 - Premi correlati alla performance.....	17

## TITOLO I – PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2019-2021

### **Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Cardano al Campo e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi nell'anno solare. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano, in ogni caso, gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

2. Il presente contratto si applica altresì agli eventuali lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance (in ogni caso per contratti di durata non inferiore a 6 mesi nell'anno solare) o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

3. Le disposizioni del presente CCNL normativo si applicano dal giorno successivo alla data di sottoscrizione in via definitiva, fatte salve eventuali diverse decorrenze indicate nelle singole disposizioni.

4. La sua durata è triennale salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

### **Art. 2 - Svolgimento delle relazioni sindacali**

1. Si stabiliscono le seguenti procedure e modalità operative al fine di regolamentare le relazioni sindacali tra le parti.

2. La convocazione delle parti:

- avviene con nota scritta inviata dall'Amministrazione tramite posta elettronica, di norma con preavviso di 10 giorni; la data dell'incontro è, di norma, preventivamente concordata tra le parti;
- indica gli argomenti all'ordine del giorno che vengono proposti dalle parti; ulteriori argomenti saranno trattati, ove le parti lo convengano;
- contiene in allegato l'eventuale bozza di proposta relativa all'ordine del giorno (in caso di impossibilità all'invio preventivo della documentazione, questa è distribuita ai presenti all'inizio degli incontri);
- in via del tutto eccezionale, nei casi di particolare urgenza, può essere fatta con un anticipo di 24 ore.

### **Art. 3 - Formazione ed aggiornamento professionali**

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Le parti prendono atto che, salva diversa vigente disposizione legislativa, l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo che tenga conto, in ogni caso, dei limiti di spesa fissati dalle norme di legge in materia di contenimento della spesa pubblica.

### **Art. 4 - Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza**

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
2. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.
3. Le risorse destinate alle predette finalità previdenziali sono gestite da appositi organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati.

### **Art. 5 - Disciplina del lavoro straordinario<sup>1</sup>**

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 13.558,03.
2. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 01.04.1999, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
3. Le parti concordano di non elevare<sup>2</sup> il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14.9.2000.
4. Eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per incrementare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018 dell'anno successivo.

<sup>1</sup> Articolo 14, comma 3, CCNL 1.4.1999 “Le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art. 15, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.” Art. 38, comma 2, CCNL 14.9.2000 “La prestazione del lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.”

<sup>2</sup> CCNL 21 maggio 2018 - Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie – comma 2 [...] s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;

### **Art. 6 - Disciplina della banca ore**

1. In applicazione dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000, istitutivo della banca delle ore, qualora il dipendente ne faccia espressa richiesta, le ore di lavoro straordinario effettuate nel corso di ogni anno confluiscono nel conto ore individuale, nel limite complessivo di 20 ore individuali annuali, fatta salva, in ogni caso, la capienza del fondo straordinari. La scelta di adesione alla banca ore è vincolante per tutto l'anno solare.
2. Come previsto dal predetto CCNL, 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 o familiari, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
3. Le ore accantonate per banca ore devono essere utilizzate entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione; scaduto tale termine, le ore non recuperate sono azzerate d'ufficio.
4. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario destinate alla banca ore sono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
5. In caso di fruizione di riposi compensativi corrispondenti alle ore prestate, le risorse non spese nell'anno di riferimento e accantonate nell'anno successivo, rappresentano un'economia di bilancio e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.
6. Tali risorse, pertanto, non incrementano né le disponibilità del fondo per il lavoro straordinario, né quelle derivanti dalla disciplina di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018.

### **Art. 7 - Fasce temporali di flessibilità oraria**

1. Ai sensi dell'art. 27 del CCNL 21.05.2018, al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è confermato l'orario flessibile giornaliero già in uso presso l'ente, pari a complessivi 60 minuti nell'arco della giornata. L'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera sono consentiti entro tale limite temporale massimo giornaliero.
2. Nei limiti predetti, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
3. L'orario flessibile giornaliero non è fruibile da parte del personale che effettua turni e da parte del personale dell'asilo nido.
4. La flessibilità è fruita compatibilmente con le esigenze di servizio, tra cui la garanzia degli orari di apertura al pubblico degli sportelli.
5. L'eventuale debito orario, derivante dall'applicazione dell'orario flessibile, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il funzionario di settore competente.
6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime sopra delineato, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, 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 ai sensi del vigente CCNL;
  - 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.

### **Art. 8 - Servizi aggiuntivi di PL a favore di privati**

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Ai sensi del CCNL anche il personale di PL titolare di posizione organizzativa che svolga tali attività ha diritto a ricevere i relativi compensi.
2. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

### **Art. 9 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione a tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

### **Art. 10 - Incarichi di posizione organizzativa**

1. Le parti prendono atto che, ai sensi dell'art. 13, comma 3, del CCNL 21/05/2018, gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative e, comunque, non oltre il 20 maggio 2019.
2. Le parti prendono atto, altresì, che fino all'entrata in vigore della disciplina relativa al nuovo assetto delle posizioni organizzative, per fronteggiare specifiche esigenze organizzative degli enti, è possibile conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare applicando i criteri già precedentemente adottati nell'osservanza delle vigenti previsioni conformi all'art. 9, comma 2, del

CCNL 31.3.1999 e fino ad oggi già applicati.

3. A seguito dell'eventuale riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di Posizione e di Risultato delle Posizioni Organizzative, sarà possibile incrementare il fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 comma 3 del CCNL 21.5.2018 per l'importo corrispondente.

4. Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 21.5.2018, le parti prendono atto che restano invariati i valori della retribuzione di posizione e di risultato attribuiti con decreto sindacale.

5. Rispetto al complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative una somma non inferiore al 15% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative, in base ai seguenti criteri generali:

- a) un punteggio inferiore a 70% non determina erogazione del premio di risultato;
- b) un punteggio compreso tra 70% e 94,99% determina una diretta proporzionalità con il monte premi individuale;
- c) un punteggio uguale o superiore a 95% determina l'erogazione del 100% della indennità di risultato;
- d) il premio va rapportato ai mesi di effettivo svolgimento della funzione di Posizione Organizzativa.

### **Art. 11 - Utilizzo delle risorse decentrate**

1. Le parti concordano che:

- a) la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del CCNL;
- b) le risorse finanziarie vengono distribuite nel rispetto del principio della differenziazione delle valutazioni in base al merito;
- c) la ripartizione delle risorse finanziarie devono rispettare il principio della corrispettività e pertanto non possono essere erogati trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

2. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere 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 del 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.

3. Sono, inoltre, rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017.

4. Sono, infine, rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21.5.2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

5. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:

- indennità condizioni di lavoro ( lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL 2016 – 2018);
- indennità di turno, indennità di reperibilità, trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- compensi per specifiche responsabilità ( lett. e comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- indennità di funzione e indennità di servizio esterno ( lett. f comma 2 art. 68 del CCNL 2016 –



2018);

- compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
  - compensi ai messi notificatori (lett. h comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
  - progressioni economiche (lett. i comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018)
6. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
7. Quanto eventualmente residua dopo il riparto di cui sopra, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.
8. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari ad almeno il 30%<sup>3</sup> delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.
9. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.
10. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
11. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.
12. È predisposto annualmente un prospetto di riparto che espone in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento. In tale prospetto i valori relativi alle indennità sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

### **Art. 12 - Indennità condizioni di lavoro**

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate o implicanti il maneggio di valori.
2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
3. La misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto della seguente graduazione:

#### **Espletamento di maneggio valori:**

<b>Importi maneggiati</b>	<b>0 – 5.000 € annuali</b>	<b>5.001-15.000 € annuali</b>	<b>15.001-20.000 € annuali</b>	<b>20.001 – 30.000 € annuali</b>	<b>oltre 30.000 € annuali</b>
<b>Indennità giornaliera</b>	<b>0 €</b>	<b>1 €</b>	<b>1,5 €</b>	<b>2 €</b>	<b>3 €</b>

#### **Espletamento di attività disagiata:**

<b>Grado di</b>	<b>Indice di disagio/rischio basso</b>	<b>Indice di disagio/rischio medio</b>	<b>Indice di disagio/rischio alto</b>	<b>Indice di disagio/rischio molto alto</b>
-----------------	--	--	---------------------------------------	---

<sup>3</sup> Il CCNL 21 maggio 2018 non consente una destinazione inferiore al 30%.

disagio	0	1,5 € Giornalieri	2 € Giornalieri	3 € Giornalieri
---------	---	----------------------	--------------------	--------------------

4. Il **maneggio valori** diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo, o agente contabile o sub-agente che siano adibiti in via continuativa ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Per la misura dell'indennità si tiene conto dell'importo annuo maneggiato, come risultante dal rendiconto dell'agente contabile. Per la Polizia locale gli importi sono ricostruiti esclusivamente per i verbali delle sanzioni che comportano il pagamento immediato in contanti.

5. L'indennità maneggio valori compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi con maneggio di valori di cassa e le giornate di assenza non sono, pertanto, computate.

6. L'indennità maneggio valori è erogata, annualmente e a consuntivo.

7. L'**indennità per particolari situazioni di disagio ed esposte a rischio** è riconosciuta al personale di categoria A e B con profilo tecnico che rientra nella seguente definizione: "lavoratore adibito ad attività lavorativa che si svolge prevalentemente, nell'arco del mese, all'esterno, in tutte le stagioni e condizioni climatiche".

8. La misura del disagio/rischio viene determinata dal responsabile dei servizi tecnici tenendo conto che:

- a) il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali;
- b) il rischio è una condizione che comporta una esposizione diretta e continua con sostanze chimiche e biologiche, con catrame/bitume/oli e loro derivati, attività svolte prevalentemente in particolari pesanti ed insalubri condizioni ambientali.

9. Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.

10. L'indennità è erogata per i giorni di effettivo servizio con esposizione al disagio/rischio nell'arco del mese.

11. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e la conseguente individuazione degli aventi diritto sono di esclusiva competenza del Funzionario titolare di posizione organizzativa dei servizi tecnici.

12. L'erogazione dell'indennità avviene nel mese successivo alla prestazione, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

### Art. 13 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

1. Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.

2. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e familiari di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

3. La distribuzione dei turni individuali deve essere equilibrata ed avvicinata nel corso del mese.<sup>4</sup>

4. In caso di assenza di prestazione di lavoro per ferie, malattia, permessi o congedi, nelle

<sup>4</sup> Corte dei conti Marche SENTENZA 25/2016 considera equilibrata la distribuzione nella misura di un riparto tra turno antimeridiano e altri turni non superiore al 60% e al 40%.

giornate in cui il dipendente è inserito in un turno, al lavoratore compete in ogni caso il diritto a percepire l'indennità di turno per gli altri giorni di effettiva presenza in turno.

5. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.

6. Le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e famigliari previste dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21 maggio 2018 in materia di turni di lavoro notturni.<sup>5</sup>

7. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.

#### **Art. 14 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità attribuite con atto formale**

1. **L'indennità per specifiche responsabilità** è assegnata ai dipendenti, appartenenti alle categorie B, C e D, cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018.

2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità massima:

<b>Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni</b>	<b>Indennità minima</b>	<b>Indennità massima</b>
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00	€ 350,00
b) Ufficiale elettorale	€ 300,00	€ 350,00
c) Responsabile dei tributi	€ 300,00	€ 350,00

3. I provvedimenti di attribuzione dell'indennità sono adottati da ciascun Responsabile di settore, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme.

4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

5. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

8. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili a giornate e vengono erogate mensilmente. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, le indennità di cui al presente articolo sono erogate in base ai mesi di effettivo servizio prestato, intendendosi come mese di

<sup>5</sup> CCNL 21 maggio 2018 - Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie – comma 2 [...] z) integrazione delle situazioni personali e famigliari previste dall'art. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni;

servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.

#### **Art. 15 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale**

1. L'**indennità di servizio esterno** di cui all'art. 56-quinquies del CCNL viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità di servizio esterno la continuità è rappresentata dallo svolgimento giornaliero di servizio esterno, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale, come attestato mensilmente dal comandante di PL.
3. La misura dell'indennità viene stabilita in € 1,00 al giorno<sup>6</sup>.
4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 (indennità di vigilanza) e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata a seguito dell'attestazione di cui al comma 2.

#### **Art. 16 - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria**

1. Le parti danno atto che la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
  - per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
  - per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
  - per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
  - per la categoria D dalla posizione D1 alla D7.
2. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018.
3. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa d'Ente.
4. Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
5. In base alle disposizioni normative e contrattuali nazionali, è possibile attribuire nuove progressioni economiche esclusivamente in modo selettivo, con procedure atte a individuare una quota limitata e circoscritta di dipendenti, che si sono particolarmente differenziati, in sede di valutazione della performance, avvenuta con strumenti adeguati alle disposizioni del d.lgs. 150/2009, per il positivo raggiungimento di risultati individuali e collettivi, attraverso lo sviluppo delle competenze professionali, di qualità individuali, grazie alle diverse esperienze acquisite.
6. La selezione per la progressione economica orizzontale si attua nei confronti del personale a tempo indeterminato.
7. In applicazione dell'art. 16, comma 3, del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

<sup>6</sup> L'importo complessivo massimo verrà stimato sul numero complessivo di agenti in servizio. Le economie maturate andranno ad incrementare le risorse premiali previste per la performance.

FATTORE	PERCENTUALE
<b>Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale relative al triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione</b> (verrà stilata una graduatoria unica, dal punteggio più alto a quello più basso, relativa alla media dei punteggi)	100%

8. In caso di parità di punteggio tra i dipendenti la precedenza sarà accordata al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica in godimento; nel caso di ulteriore parità la precedenza sarà accordata al più anziano di età.

9. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione:

- a) anzianità di servizio di 24 mesi, quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione della procedura (questo requisito di accesso si ritiene valido anche nel caso di anzianità acquisita presso altri enti del comparto);
- b) per il personale che ha avuto il riconoscimento della progressione economica orizzontale nella vigenza del presente CCDI, l'anzianità di cui al precedente punto è integrata di ulteriori 12 mesi;
- c) sussistenza di valutazione della performance individuale effettuata dal Comune di Cardano al Campo in ciascuno degli anni del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto;
- d) aver conseguito il punteggio di almeno 80/100, determinato calcolando la media delle valutazioni del triennio preso in considerazione, fatta salva la valutazione comunque positiva in ciascuno dei 3 anni considerati;
- e) non aver ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla censura nel biennio precedente all'anno in cui avviene la selezione (ad esempio, se la selezione avviene nel 2019, non devono sussistere sanzioni disciplinari superiori alla censura negli anni 2018 e 2017).

10. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili.

11. In analogia a quanto previsto in materia di valutazione per l'incentivazione relativa alla performance, la prestazione di lavoro pari a sei mesi di servizio rappresenta il requisito minimo ai fini della valutabilità individuale.

12. La valutazione è effettuata dal funzionario titolare di posizione organizzativa per i dipendenti del proprio settore. In caso di mobilità interna dei dipendenti o di modifiche organizzative nel corso dell'anno di riferimento, la valutazione è effettuata dal funzionario presso la cui struttura il dipendente risulta essere stato assegnato per il periodo maggiore. La valutazione dei funzionari titolari di posizione organizzativa è effettuata dal Nucleo di Valutazione o dall'OIV, organismo indipendente di valutazione.

13. L'attribuzione della progressione è effettuata con decorrenza dal 1° Gennaio dell'anno in cui ha termine la relativa selezione.

14. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste presso l'ente di appartenenza. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

15. Le modalità di consegna e di eventuale ricorso avverso la scheda di valutazione sono disciplinate nel sistema permanente di valutazione.

### **Art. 17 - Incentivi in base a specifiche disposizioni di legge**

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
3. Le discipline relative agli incentivi per funzioni tecniche ed agli incentivi agli uffici tributi di cui all'art. 1, comma 1091 della Legge 145/2018 verranno regolate con appositi separati atti.
4. Le parti definiscono che i titolari di Posizione organizzativa partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto. Laddove la regolazione di tali compensi è contenuta in atti appositi e separati integrativi di questo CCDI, a tali atti viene anche demandata la definizione della correlazione tra il compenso e l'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

### **Art. 18 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo**

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziata dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance individuale.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

### **Art. 19 - Premi correlati alla performance individuale**

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance.
2. La performance individuale è determinata come momento di verifica e valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del responsabile di Posizione Organizzativa, utilizzando la scheda individuale contenuta nella metodologia di valutazione.
3. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
4. L'erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance individuale avviene a consuntivo, entro il mese successivo all'approvazione da parte della Giunta comunale della relazione finale sul piano delle performance validato dal Nucleo di Valutazione.

5. La prestazione di lavoro pari a sei mesi di servizio rappresenta il requisito minimo ai fini della valutabilità individuale.

6. L'incentivo è erogato esclusivamente in caso di valutazione individuale superiore al livello di adeguatezza, come previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

7. L'incentivo è parametrato al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione individuale, nonché alla percentuale di tempo contrattuale lavorato.

8. In caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, l'incentivo è parametrato ai mesi di servizio reso, considerando come mese intero i periodi di servizio uguali o superiori a 15 giorni.

9. È attribuita una **maggiorazione del 30%** del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

10. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di graduatoria, con arrotondamento all'unità superiore, per un massimo del 10% del personale valutato, in base ai seguenti criteri:

- valutazione della performance individuale per l'anno di riferimento uguale o superiore a 95/100;
- in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
- in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

11. La maggiorazione predetta trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale. Laddove tale quota risulti incapiente il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa.

#### **Art. 20 - Risorse destinate ai messi notificatori**

1. Come previsto dall'art. 54 del CCNL 14.09.2000, è destinato al fondo di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, il 50% del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria, in relazione alle previsioni dell'art. 10 della Legge n. 265/1999.

2. Tali somme sono utilizzate per l'erogazione, a consuntivo, di incentivi di produttività a favore del messo notificatore.

#### **Art. 21 - C.U.G.**

1. Ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della legge 183/2010, nell'anno 2011 è stato istituito presso il Comune di Cardano al Campo il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione e il benessere di chi lavora contro le discriminazioni.

2. L'art. 33, comma 8, del vigente Regolamento di organizzazione del Comune di Cardano al Campo prevede che i permessi retribuiti per la presenza alle riunioni e per l'espletamento della propria attività da parte dei componenti del Comitato siano determinati in sede di contrattazione decentrata.

3. Si conferma che l'ammontare annuo dei permessi per l'esercizio delle funzioni del C.U.G. è corrispondente a quello spettante per anno solare ai componenti della R.S.U. comunale, secondo i criteri di calcolo fissati dai CCNQ e dalla legge.



#### **Art. 22 - Welfare integrativo**

1. Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018.
2. Le somme destinate a finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 21.05.2018 per la Polizia Locale dovranno essere eventualmente specificate e quantificate nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.

#### **Art. 23 - Telelavoro e smart working**

1. Il Comune di Cardano al Campo, previa informazione ed esperite le procedure previste dal sistema delle relazioni sindacali, può definire progetti di telelavoro e *smart working* con le modalità stabilite dall'art. 3 DPR 8/3/99 n. 70 e dal D.Lgs. 75/2017.

#### **Art. 24 - Tutela della Privacy**

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente dell'ente, le OO.SS e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/1996 e successive modifiche ed integrazioni ed il Regolamento UE 679/2016.

#### **Art. 25 - Rinvii per la disciplina di istituti normativi**

1. La disciplina delle materie di contrattazione non contemplate nel presente CCDI, previste dall'art. 7 del CCNL 21 maggio 2018 o da ulteriori disposizioni contrattuali o legislative, saranno regolate con appositi separati atti.

#### **Art. 26 - Disposizioni finali**

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



## TITOLO II – PARTE ECONOMICA ANNO 2019

### **Art. 27 - Criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo**

1. Ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/05/2018 il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4, del medesimo CCNL. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato art. 7, comma 4, possono essere, invece, negoziati con cadenza annuale.
2. Ai sensi dell'all'art. 7, comma 4, lettera a), sopra richiamato, la presente sezione del CCDI disciplina, in particolare, i criteri di ripartizione delle risorse annualmente disponibili per le finalità indicate all'art. 68, comma 2, lett. a) e b) del CCNL 21/05/2018 (premi correlati alla performance organizzative e individuale).
3. Per quanto concerne i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per le ulteriori finalità indicate all'art. 68, comma 2, dalla lett. c) alla lett. i), si fa, invece, rinvio alle specifiche disposizioni del presente CCDI, sezione normativa.
4. Le risorse variabili annualmente costituite ai sensi dell'art. 67, comma 3, del CCNL 21/05/2018, con esclusione delle lettere c), f), g) (risorse variabili a destinazione vincolata), sono destinate a compensare la performance del personale dipendente del Comune di Cardano al Campo, misurata e valutata mediante il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, con i criteri stabiliti per la realizzazione del Piano Performance annuale, come da tabella sottostante.
5. Le risorse stabili che eventualmente residuino a seguito dell'utilizzo annuale per gli istituti specificamente regolati dal CCDI, sono destinate a compensare la performance del personale dipendente del Comune di Cardano al Campo, mediante il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, con i criteri stabiliti per la realizzazione del Piano Performance annuale, come da tabella sottostante.
6. Per quanto concerne gli anni 2020 e 2021, le risorse stabili che eventualmente residuino a seguito dell'utilizzo per gli istituti specificamente regolati dal CCDI, potranno essere destinate a nuove progressioni economiche orizzontali (art. 68, comma 2, lett. j) del CCNL 21.05.2018), a seguito di specifica contrattazione sull'utilizzo delle risorse e secondo i criteri individuati dalle specifiche disposizioni del presente CCDI, sezione normativa. In caso contrario si applicherà il comma 5 del presente articolo.

### **Art. 28 - Disposizioni di rinvio per applicazione art. 33 D.L. 34/2019**

1. Per quanto concerne la parte economica dell'accordo sottoscritto in data odierna, le parti concordano che le disposizioni di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019 (Decreto Crescita) non risultano attualmente applicabili per mancanza del decreto attuativo e si attendono chiarimenti in merito; si rinvia, pertanto, l'utilizzo dell'eventuale differenza della media pro-capite alle successive disposizioni.

### **Art. 29 - Premi correlati alla performance**

### **1) Realizzazione del Piano Performance annuale**

<b>Descrizione ed obiettivi</b>	<p>Il raggiungimento degli obiettivi gestionali ed i comportamenti organizzativi del personale dipendente sono valutati mediante il sistema premiante di valutazione, approvato con deliberazione di GC n. 39 del 17.04.2018, con la quale l'Ente ha aggiornato il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".</p> <p>Il piano delle performance annuale viene approvato con deliberazione di GC, nell'ambito dell'approvazione del piano esecutivo di gestione.</p> <p>La quantificazione dell'importo connesso alla premialità della performance viene effettuata con deliberazione annuale di GC, in sede di integrazione delle risorse decentrate di natura variabile, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4 del CCNL 21.05.2018.</p>
<b>Personale coinvolto</b>	<p>Il personale coinvolto è il personale dipendente soggetto a valutazione nel corso degli anni di applicazione del CCDI.</p> <p>La prestazione di lavoro pari a sei mesi di servizio rappresenta il requisito minimo ai fini della valutabilità individuale.</p> <p>L'incentivo è erogato esclusivamente in caso di valutazione individuale superiore al livello di adeguatezza, come previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.</p> <p>L'incentivo è parametrato al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione individuale, nonché alla percentuale di tempo contrattuale lavorato.</p> <p>In caso di assunzione o cessazione in corso d'anno, l'incentivo è parametrato ai mesi di servizio reso, considerando come mese intero i periodi di servizio uguali o superiori a 15 giorni.</p>
<b>Incentivi e criteri di erogazione</b>	<p>Si concorda sulla destinazione per tale finalità di un importo <b>pari ad euro 10.547,00</b>, rispetto all'importo complessivo reso disponibile dalla G.C. per integrazione delle risorse decentrate di natura variabile, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4 del CCNL 21.05.2018. Per l'anno 2019 l'importo complessivo reso disponibile dalla G.C. è pari ad euro 13.897,00.</p>
<b>Indicatori del raggiungimento dei risultati</b>	<p>L'attribuzione dei compensi ai dipendenti avviene sulla base del sistema premiante di valutazione e della realizzazione degli obiettivi di miglioramento, come definiti nell'ambito del piano delle performance annuale.</p>
<b>Erogazione del compenso</b>	<p>L'erogazione del compenso avverrà a consuntivo, a seguito della verifica dei risultati conseguiti, sulla base della valutazione individuale effettuata dal competente responsabile di settore, secondo i parametri fissati nel sistema permanente di valutazione.</p> <p>Il compenso è erogato a seguito della approvazione della relazione sulla performance annuale, come validata da parte del Nucleo di valutazione.</p>

### **2) Assistenza a manifestazioni da parte del personale del servizio cultura**

<b>Descrizione ed obiettivi</b>	<p>Il personale del servizio cultura garantisce la presenza a manifestazioni culturali, spettacoli ed iniziative varie promosse dall'amministrazione ed organizzati di norma in orari serali / notturni / festivi, al di fuori del normale orario di lavoro.</p> <p>In relazione alla permanenza della qualità e della quantità dei servizi culturali attuata attraverso tali attività, è, pertanto, confermato gli anni di riferimento del CCDI un compenso specifico.</p>
<b>Personale coinvolto</b>	<p>Il progetto prevede il coinvolgimento di un dipendente del servizio cultura.</p>

<b>Incentivi e criteri di erogazione</b>	Si concorda sulla destinazione per tale finalità di un importo <b>pari ad euro 350,00</b> , rispetto all'importo complessivo reso disponibile dalla G.C. per integrazione delle risorse decentrate di natura variabile, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4 del CCNL 21.05.2018. Per l'anno 2019 l'importo complessivo reso disponibile dalla G.C. è pari ad euro 13.897,00.
<b>Indicatori del raggiungimento dei risultati</b>	L'attribuzione dei compensi al personale coinvolto nel progetto è strettamente correlata all'effettiva assistenza agli eventi e alle manifestazioni ed è quindi attuata, in unica soluzione, dopo la necessaria verifica e certificazione dei risultati conseguiti, a consuntivo, da parte del responsabile. Deve essere fornita assistenza ad almeno 10 manifestazioni durante l'anno.
<b>Erogazione del compenso</b>	L'erogazione del compenso avverrà a consuntivo, a seguito della verifica dei risultati effettuata dal responsabile di settore competente, con relazione dettagliata, secondo le modalità sopra illustrate. L'erogazione sarà, inoltre, parametrata ai risultati conseguiti nella valutazione individuale, effettuata dal competente responsabile di settore, secondo i parametri fissati nel sistema permanente di valutazione.

### **3) Attività integrative rese dal personale dell'asilo nido**

<b>Descrizione ed obiettivi</b>	Le modalità di attuazione del calendario scolastico dell'asilo nido, ai sensi dell'art. 31, comma 5, del CCNL 14.09.2000, sono state stabilite mediante accordo di concertazione sottoscritto dalle parti del tavolo negoziale decentrato in data 18.12.2007. In particolare, la data di chiusura al pubblico dell'asilo nido è stata fissata nell'ultimo venerdì del mese di luglio ed è stato precisato che le ultime due settimane di apertura al pubblico nel mese di luglio sono considerate "Nido estate" e rappresentano attività ulteriori rispetto al calendario scolastico.
<b>Personale coinvolto</b>	Il progetto prevede il coinvolgimento del personale dipendente del servizio Asilo Nido (personale educativo: n. 10 dipendenti, di cui 2 a tempo parziale; personale ausiliario: n. 3 dipendenti; n. 1 coordinatrice asilo nido).
<b>Incentivi e criteri di erogazione</b>	Per le attività integrative rese dal personale educativo e ausiliario dell'asilo nido nelle ultime due settimane del mese di Luglio per gli anni di riferimento del CCDI, ulteriori rispetto al calendario scolastico, è destinato un importo <b>pari ad euro 3.000,00</b> , rispetto all'importo complessivo reso disponibile dalla G.C. per integrazione delle risorse decentrate di natura variabile, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4 del CCNL 21.05.2018. Per l'anno 2019 l'importo complessivo reso disponibile dalla G.C. è pari ad euro 13.897,00. In base ai risultati raggiunti, tenuto conto del sistema permanente di valutazione in uso, il personale coinvolto beneficerà degli incentivi, da proporzionare in caso di part time, in base ai criteri di erogazione sotto indicati: a) Personale educativo e coordinatrice: 85% delle risorse destinate allo specifico progetto, da distribuire in misura eguale tra il personale coinvolto, in proporzione in caso di part time; b) Personale ausiliario: 15% delle risorse destinate allo specifico progetto, da distribuire in misura eguale tra il personale coinvolto.
<b>Indicatori del raggiungimento dei</b>	L'attribuzione dei compensi al personale coinvolto nel progetto è strettamente correlata all'effettiva attività integrative resa ed è quindi

<b>risultati</b>	<p>attuata, in unica soluzione, dopo la necessaria verifica e certificazione dei risultati conseguiti, a consuntivo, da parte del responsabile.</p> <p>In caso di presenza inferiore rispetto alle due settimane di apertura per "Nido estate", l'incentivo individuale sarà proporzionato ai giorni di effettiva presenza.</p>
<b>Erogazione del compenso</b>	<p>L'attribuzione dei compensi ai dipendenti coinvolti nel progetto è strettamente correlata all'effettiva presenza ed è quindi attuata, in unica soluzione, dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo da parte del responsabile del settore di riferimento.</p> <p>L'erogazione sarà, inoltre, parametrata ai risultati conseguiti nella valutazione individuale, effettuata dal competente responsabile di settore, secondo i parametri fissati nel sistema permanente di valutazione.</p>

**RISORSE STABILI**

<b>RIFERIMENTO CONTRATTUALE</b>	<b>VOCI</b>	<b>IMPORTI</b>
art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	122.913,04
art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 <b>(dal 2019)</b>	6.156,80
art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	9.357,20
art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	10.491,77
art. 67, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001	-
art. 67, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza	-
art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario	457,58
art. 67, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018	Risorse stanziati dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche	-
art. 20, comma 3, D. Lgs. n. 75/2017; circolare n. 2/2018 del Ministro per la Semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro dell'economia e delle Finanze	Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 (solo se il trattamento accessorio del personale interessato non era conteggiato nel fondo per le risorse decentrate, ma posto a carico del bilancio dell'Ente)	-
<b>TOTALE PARTE STABILE</b>		<b>149.376,39</b>

## RISORSE VARIABILI

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, comportanti risparmi di gestione)	1.598,70
art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011	-
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	1.537,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	-
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	-
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	-
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	-
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	20.000,00
art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	83,32
art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	-
art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 del CCNL 14/09/2000)	300,00
art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	-
art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, CCNL 21/05/2018	Incremento contrattabile fino all'1,2 % del monte salari anno 1997	13.897,00
art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	11.500,00

art. 67, comma 3, lett. j), CCNL 21/05/2018	Eventuali risorse stanziare in applicazione della disciplina sperimentale prevista dall'art. 23, comma 4, del D. Lgs. n. 75/2017 (solo per le Regioni e le Città Metropolitane)	-
art. 67, comma 3, lett. k), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento)	-
art. 68, comma 1, ultimo periodo, CCNL 21/05/2018	Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile	540,52
<b>TOTALE PARTE VARIABILE</b>		<b>49.456,54</b>
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>		<b>198.832,93</b>

**DECURTAZIONI**

<b>RIFERIMENTO CONTRATTUALE</b>	<b>VOCI</b>	<b>IMPORTI</b>
	DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014)	2.501,00
	DECURTAZIONE RISPETTO LIMITE ANNO 2016 = riduzione operata ex art. 23, comma 2, Dlgs. 75/2017	2.822,68
	EVENTUALI ALTRE DECURTAZIONI (recupero somme erogate in eccedenza a valere su fondi di anni precedenti, oneri trattamento accessorio personale trasferito in altro Ente, ecc.)	-
	<b>TOTALE PARTE STABILE</b>	<b>5.323,68</b>

**TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI**

<b>VOCI</b>	<b>IMPORTI</b>
<b>Totale costituzione del fondo al lordo delle riduzioni</b>	<b>198.832,93</b>
<b>Decurtazioni da operare</b>	<b>5.323,68</b>
<b>Totale fondo al netto delle decurtazioni</b>	<b>193.509,25</b>



**DESTINAZIONI STORICHE E VINCOLATE 2019**

<b>RIFERIMENTO CONTRATTUALE</b>	<b>VOCI</b>	<b>IMPORTI</b>	<b>EFFETTIVO UTILIZZO A CONSUNTIVO</b>
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	103.726,00	-
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	23.890,00	-
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	4.800,00	-
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Incremento indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	3.000,00	-
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità personale ex 8 <sup>a</sup> q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	774,69	-
art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999	Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31/3/1999	228,13	-
<b>TOTALE DESTINAZIONI STORICHE E VINCOLATE</b>		<b>136.418,82</b>	<b>-</b>

**UTILIZZO RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI (STIMA)**

<b>RIFERIMENTO CONTRATTUALE</b>	<b>VOCI</b>	<b>IMPORTI</b>	<b>EFFETTIVO UTILIZZO A CONSUNTIVO</b>
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance organizzativa	-	-
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance individuale	16.119,54	-
art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	1.580,00	-
art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	13.000,00	-
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques CCNL 21/05/2018	950,00	-
art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018	Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies CCNL 21/05/2018 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques CCNL 21/05/2018	400,00	-
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	1.537,00	-
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	-	-

art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	-	-
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	-	-
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	-	-
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1 gennaio 2018)	20.000,00	-
art. 68, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018	Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000	300,00	-
art. 68, comma 2, lett. i), CCNL 21/05/2018	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018	-	-
art. 68, comma 2, lett. i), CCNL 21/05/2018	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018 (per la parte non coperta dalle risorse ex art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018)	-	-
art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018	Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	-	-
<b>TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI</b>		<b>53.886,54</b>	<b>-</b>

**VERIFICA RISPETTO VINCOLO DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE VARIABILI**

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	VINCOLO	DESTINAZIONE EFFETTIVA
	Risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, CCNL 21/05/2018, con esclusione delle lettere c), f) e g)	27.619,54	-
art. 68, comma 3, CCNL 21/05/2018	Vincolo di destinazione di almeno il 30% delle risorse variabili di cui sopra per performance individuale	8.285,86	16.119,54
art. 68, comma 3, CCNL 21/05/2018	Vincolo di destinazione della parte prevalente delle risorse variabili di cui sopra per le destinazioni previste all'art. 68, comma 2, lett. a), b), c), d), e), f)	13.809,77	32.049,54

**TOTALE UTILIZZO FONDO**

VOCI	IMPORTI	EFFETTIVO UTILIZZO A CONSUNTIVO
TOTALE DESTINAZIONI STORICHE E VINCOLATE	<b>136.418,82</b>	-
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI	<b>53.886,54</b>	-
TOTALE DESTINAZIONE FONDO IN ESAME	<b>190.305,36</b>	-
RISORSE DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO	<b>3.203,89</b>	-