



COMUNE DI MARCHENO

Provincia di Brescia

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PARTE ECONOMICA

L'anno duemilaventi, il mese di **dicembre** il giorno **ventitre**, presso la casa municipale di Marcheno (BS), sono comparsi:

- la delegazione trattante di parte pubblica in rappresentanza del Comune di Marcheno, nella persona del Dott. **Marcello Bartolini**, Segretario Comunale, componente unico della delegazione e autorizzato a sottoscrivere il presente contratto;
- la delegazione delle organizzazioni sindacali composta, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 10, comma 2, del CCNL 1° aprile 1999, da:

Rappresentanze Sindacali Unitarie

Carlo Rizzini (CISL)

Amerigo Dolcini (CISL)

e dai Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali

CGIL, Federazione Territoriale, Lavoratori Funzione Pubblica: **Francesca Butturini**

CISL, Unione Sind. Terr. Enti Locali Sanità Statali e Parastato: **Mauro Scaroni**

Le parti, regolarmente convocate, in relazione all'oggetto concordano e sottoscrivono quanto segue:

DISTRIBUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2020

Richiamati:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, numero 165 (Norme Generali sull'Ordinamento del Lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche) e s.m.i.;
- gli articoli 3, 4 e 5 del CCNL 1° aprile 1999 del comparto Regioni Autonomie Locali – personale dipendente;
- l'articolo 16 del CCNL 31 marzo 1999;
- i CCNL 14 settembre 2000, 22 gennaio 2004, 9 maggio 2006 e 31 luglio 2009;
- il CCNL 21 maggio 2018;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 83 del 21/12/2020, avente ad oggetto: *"Contrattazione decentrata integrativa, esercizio 2020 – costituzione fondo risorse decentrate e autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo"*;

Premesso che l'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile della pubblica amministrazione (ARAN), Comparto Regioni ed Autonomie Locali, ha definito le seguenti *fasi procedurali* della contrattazione decentrata integrativa da osservarsi da tutte le amministrazioni del comparto:

- a. nomina del presidente e dei componenti della delegazione trattante di parte pubblica, a cura della Giunta;
- b. quantificazione delle risorse ed eventuale elaborazione delle direttive, a cura della Giunta;
- c. costituzione della delegazione di parte sindacale (a tal fine dovrà tenersi conto di tutti i soggetti sindacali previsti dall'articolo 10, comma 2, del CCNL 1° aprile 1999: RSU e rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria);
- d. acquisizione della o delle piattaforme rivendicative sindacali (la mancata presentazione della piattaforma, comunque, non è di impedimento all'avvio delle trattative, stante il principio generale di libertà negoziale e la posizione di parità di entrambe le parti contrattuali);
- e. svolgimento delle trattative;
- f. sottoscrizione dell'ipotesi di accordo decentrato integrativo;
- g. verifica della compatibilità degli oneri finanziari (a cura dell'organo di revisione contabile: questi verifica la coerenza delle clausole del CDI con i vincoli posti dal contratto nazionale e dal bilancio dell'ente);
- h. esame della Giunta ed (eventuale) autorizzazione alla sottoscrizione;
- i. sottoscrizione definitiva del CDI e trasmissione all'ARAN della relazione illustrativa;

Atteso che per ciascun anno a decorrere dal 2017, l'ammontare delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa non può superare il corrispondente valore individuato per l'anno 2016, determinato secondo le indicazioni fornite con la Circolare n. 20/2015 del

Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, recante istruzioni applicative per la determinazione della decurtazione permanente dei fondi della contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla l. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della l. 147/2013;

Richiamato l'art. 23 c.2 del d.lgs. 75/2017 prevede: *"a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"*;

Tenuto conto che la Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo della Toscana, con il Parere n. 4 datato 08/02/2018, ha evidenziato che la nuova formulazione dell'articolo 23, comma 2, del D.lgs n. 75/2017 non riproduce la precedente previsione normativa riguardante l'automatica riduzione del tetto di spesa complessiva annuale per il trattamento accessorio del personale in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio e tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente;

Tenuto conto che il D.lgs n. 75/2017 (art 23, comma 3) riconosce ai Comuni la facoltà di aumentare l'entità dei fondi di finanziamento del trattamento economico accessorio dei propri dipendenti e dirigenti a fronte dell'attivazione di nuovi servizi e/o di processi riorganizzativi volti all'incremento dei servizi già erogati, secondo le specifiche previsioni negoziali che regolano la materia;

per l'anno 2020 si pattuisce quanto segue:

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) – PARTE ECONOMICA - si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza

delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;

- d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino alla durata del CCDI - PARTE NORMATIVA, salvo intercorra nuova intesa tra le parti.
3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
4. Il presente CCDI - PARTE ECONOMICA - sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 3 - 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 unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I

Risorse e Premialità

Art. 5 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione ed è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Per l'anno 2020, la costituzione del Fondo delle Risorse Decentrate (di seguito FRD) è stata effettuata con la deliberazione di Giunta Comunale richiamata nelle premesse.
3. Le risorse disponibili per l'anno 2020, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a **Euro 44.704,64**.
4. La quantificazione del FRD non è oggetto di contrattazione.
5. Il FRD così costituito rispetta il limite dell'anno di riferimento 2016, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017.
6. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
7. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 3, lettera i) CCNL sono state stanziare per l'anno 2020 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, individuati antecedentemente alla sottoscrizione della presente intesa nell'ambito del Piano della performance 2020 (pari a **€ 7.500,00**). Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.
8. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 6 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - d) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a), b e c) del CCNL.
 - e) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi del presente contratto.
4. Per l'anno 2020, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, commi 1 e 2, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:

RISORSE DESTINATE AGLI ISTITUTI DI CUI ALL'ART. 68 COMMA 1 CCNL		€ 59.344,31
	Risorse stabili	€ 59.344,31
	PEO STORICHE	€ 23.860,98

	INDENNITA' COMPARTO	€ 7.149,02
	INDENNITA' PERSONALE EX VIII QUALIFICA	€ 0,00
	INDENNITA' CAT. A e B (art. 70 septies CCNL)	€ 0,00
	subtotale	€ 31.010,00
	Residuo risorse stabili	€ 28.334,31
	Risorse variabili	€ 16.370,33
	subtotale	€ 44.704,64

RISORSE DESTINATE AGLI ISTITUTI DI CUI ALL'ART. 68 COMMA 2 CCNL		€ 44.704,64
Lett. a)	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art.9 CCDI)	€ 9.920,73
	PROGETTI PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (art. 67, comma 5 lett. b CCNL)	€ 7.500,00
	- PROGETTO P.L. SERVIZI SERALI PER EMERGENZA COVID	€ 1.000,00
	Subtotale Lett. a)	€ 18.420,73
Lett. b)	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 10 CCDI)	€ 9.920,73
Lett. c)	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO, di cui all'art. 70-bis (art.13 CCDI)	€ 180,00
Lett. d)	INDENNITÀ DI TURNO E REPERIBILITÀ	€ 2.159,85
Lett. e)	COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 70-quinquies):	
	- personale di categoria C e D (art. 14 CCDI)	€ 5.083,33
	- ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe (art. 15 CCDI)	€ 900,00
Lett. f)	INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO VIGILANZA (art. 21 CCDI)	€ 340,00
Lett. g)	Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art.16 CCDI)	
	- incentivi per recupero evasione fiscale ICI	€ 0,00
	- incentivi per funzioni tecniche D.Lgs. 50/2016	€ 2.830,00
	- compensi ISTAT (Censimento, ANPR)	€ 0,00
Lett. h)	Compensi ai messi notificatori	€ 0,00

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a circular stamp in the center, and several other initials and signatures on the right.

PEO ANNO CORRENTE	€ 4.870,00
ECONOMIE DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE	€ 0,00
subtotale	€ 44.704,64
TOTALE UTILIZZI FRD	€ 75.714,64

Art. 8 - Criteri generali per la progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance e/o nel regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.
3. A valere dal 2020 si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

Vincoli alle risorse

- a. Le risorse destinate alle PEO ammontano ad € 2.350,00, come definite all'art. 7 comma 4, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi del presente contratto
- b. La quota stanziata per le progressioni economiche orizzontali viene destinata alle seguenti categorie:
 - n. 0 progressioni nell'ambito della categoria A
 - n. 1 progressioni nell'ambito della categoria B
 - n. 4 progressioni nell'ambito della categoria C
 - n. 1 progressione nell'ambito della categoria D

Le risorse stanziate per le PEO anno corrente danno continuità all'accordo per il quadriennio 2017-2020 e le parti riconoscono reciprocamente che al termine del periodo si reincontreranno per valutare l'eventuale ripresa delle progressioni economiche.

Requisiti di partecipazione

- c. Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 36 mesi nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi, come da tabella sotto riportata:

Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D	
A1		B1		C1		D1	
A2	3 anni	B2	3 anni	C2	3 anni	D2	3 anni
A3	3 anni	B3	3 anni	C3	3 anni	D3	3 anni
A4	3 anni	B4	3 anni	C4	3 anni	D4	3 anni
A5	3 anni	B5	3 anni	C5	3 anni	D5	3 anni
A6	3 anni	B6	3 anni	C6	3 anni	D6	3 anni
		B7	3 anni			D7	3 anni
		B8	3 anni				

- d. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 7,5/10 del coefficiente Progressione Orizzontale (o di 75/100 dei punteggi di valutazione) assegnato ad ogni fascia di valutazione. Verrà utilizzato il punteggio della pagella senza correttivo assenze
- e. Sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio, in termini di decurtazione di anzianità minima necessaria per accedere alla posizione superiore

Procedure selettive e criteri di valutazione

- f. Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento
 - g. La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance
 - h. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ciascuna categoria
 - i. l'individuazione della quota limitata di dipendenti della stessa categoria a cui riconoscere la progressione economica, nel rispetto della Circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 15 del 16/05/2019, è fissata nel 50% degli aventi diritto, da considerare però su base triennale
 - j. il personale può beneficiare di una sola progressione economica nell'arco di un triennio
 - k. in caso di mancato utilizzo di parte delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiranno nelle risorse destinate alla performance individuale.
4. Per l'anno 2020 le risorse complessivamente stanziate per le progressioni economiche orizzontali dell'anno corrente sono pari a € 4.870,00.
5. Le risorse complessive destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali in godimento per il 2019 sono determinate nell'ammontare complessivo pari a € 23.860,98, a valere sulle risorse stabili del FRD.

Art. 9 - Finanziamento dell'indennità di comparto

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto dell'anno 2020 secondo la disciplina dell'art. 33 del C.C.N.L. del 22.01.2004.
2. Le quote di indennità di cui alle lett. b) e c) del comma 4 dell'art. 33 del CCNL del 22.01.2004, prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per la misura non riutilizzata in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.
3. Per l'anno 2020, le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono determinate nell'ammontare complessivo pari a € 7.149,02.

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 10 - Premio correlato alla 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.
2. 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 apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile, in conformità al Sistema di misurazione della performance.
3. L'attribuzione delle risorse stanziare per la performance organizzativa, commisurate nell'anno 2020 a **€ 9.920,73**, avviene attraverso i macro-criteri del Sistema di valutazione vigente, individuati nei seguenti:
A) PROGRAMMAZIONE E AUTONOMIA
B) RELAZIONI E COLLABORAZIONE
C) ORIENTAMENTO ALLE ESIGENZE DELLA GESTIONE
4. Ai sensi dell'art. 67, comma 5 lett. b) del CCNL vengono individuati, tra gli obiettivi inseriti nel Piano performance, i seguenti progetti, a cui riconoscere uno specifico valore economico integrativo della performance organizzativa:

CONSEGUIMENTO OBIETTIVI DELL'ENTE	RISORSE 2020
Emergenza COVID-19	1.500,00
Snellimento procedure amministrative	6.000,00
Servizi serali Polizia Locale	1.000,00
TOTALE	8.500,00

Art. 11 - Premio correlato alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/Piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. L'attribuzione delle risorse stanziare per la performance individuale, commisurate nell'anno 2020 a € **9.920,73**, avviene attraverso i macro-criteri del Sistema di valutazione vigente, individuati nei seguenti:
- A) RISULTATI
 - B) IMPEGNO
 - C) INIZIATIVA
4. Come previsto nel presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
5. La verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG da parte del Nucleo di Valutazione, sulla base delle relazioni dei responsabili, determina la conferma, la riduzione proporzionale o la non conferma della quota di fondo preventivamente assegnata. Per poter essere valutato e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato abbia svolto attività lavorativa nell'ente per almeno 6 mesi nell'arco dell'anno solare.
6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
7. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale non sono considerate le assenze relative a:
- infortunio sul lavoro
 - congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività sopresse
 - congedo di maternità (ex astensione obbligatoria)
 - terapie salvavita ed altre assimilabili
 - permessi retribuiti per donatori di sangue
 - permessi retribuiti per donatori di midollo osseo
 - permessi per funzioni elettorali
 - permessi per lutto
 - permessi per citazioni a testimoniare
 - assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001
 - permessi legge 104/92
 - recupero di prestazioni di lavoro straordinario
 - permessi sindacali retribuiti
 - congedi per le donne vittime di violenza

Art. 11BIS - Maggiorazione del premio individuale

1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/05/2018 per l'anno 2020 è sospesa la quantificazione e la distribuzione del **premio individuale**, dovendo definire le seguenti disposizioni:
- a) ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (fascia A1 e A2);

- b) ottenuto detto valore medio pro-capite (importo A) si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto nelle fasce di merito, nella misura del 30% dell'importo A (importo B);
- c) potrà essere assegnata la maggiorazione del premio individuale a n. 1 dipendente per ogni Servizio, tra quelli di seguito individuati:
- Servizio Affari Generali
 - Servizi Sociali
 - Servizi Tecnici
 - Servizi Finanziari
- d) in caso di parità di punteggio tra dipendenti dello stesso Servizio, la maggiorazione sarà assegnata secondo i seguenti criteri:
- non aver percepito la maggiorazione nell'anno precedente
 - superiore valutazione media del triennio
 - maggiore anzianità di servizio presso l'Ente

CAPO III Disciplina delle indennità

Art. 12 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità". Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenze dal servizio per le quali la normativa o la contrattazione vigente prevedono la decurtazione delle voci del salario accessorio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
2. Ai fini dell'assegnazione delle indennità non sono considerate le assenze relative a:
 - infortunio sul lavoro
 - congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse
 - congedo di maternità (ex astensione obbligatoria)
 - terapie salvavita ed altre assimilabili
 - permessi retribuiti per donatori di sangue
 - permessi retribuiti per donatori di midollo osseo
 - permessi per funzioni elettorali
 - permessi per lutto
 - permessi per citazioni a testimoniare
 - assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001
 - permessi legge 104/92
 - recupero di prestazioni di lavoro straordinario
 - permessi sindacali retribuiti
 - congedi per le donne vittime di violenza
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Responsabile di Settore.

5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 10 del presente contratto integrativo.

Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. There are four distinct marks: a large, flowing signature on the left, a smaller signature in the center, a set of initials 'AB' to the right of the center, and a final signature on the far right.

ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;
 6. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:
 - d. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - e. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - f. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - g. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
- Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.
7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
 8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
 9. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:
 - ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è

effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

10. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
- dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili;
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.
12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 / Euro 10,00 come segue:

	Condizione di lavoro	Unità di personale	Periodo	Importo al giorno	Importo previsto
A	Addetto alla manutenzione strade/spazzamento neve	1	4mesi	€ 1,65	€ 120,00
A1	Addetto alla manutenzione strade/spazzamento neve	1	2mesi	€ 1,65	€ 60,00

13. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.
14. Per l'anno 2020 le risorse complessivamente stanziare per le indennità da condizioni di lavoro sono pari a € 180,00.

Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Responsabili, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, anche in considerazione della categoria professionale di appartenenza, sulla base delle indicazioni della declaratoria

professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

- c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Responsabili, sulla base dell'attribuzione della percentuale di responsabilità secondo il prospetto ALLEGATO 1 al presente CCDI; l'importo delle singole indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo la Tabella 1 di seguito riportata, articolata per categoria professionale di appartenenza:

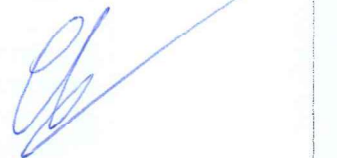


Tabella 1

CATEGORIA DI APPARTENENZA	FASCE INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	
D3	$\leq 30\%$	nessuna indennità
	da 31% a 40%	€ 500,00/annui lordi
	da 41% a 55%	€ 1.000,00/annui lordi
	da 56% a 65%	€ 1.500,00/annui lordi
	da 66% a 80%	€ 2.000,00/annui lordi
	da 81% a 90%	€ 2.500,00/annui lordi
	da 91% a 100%	€ 3.000,00/annui lordi
D1	$\leq 20\%$	nessuna indennità
	da 21% a 35%	€ 500,00/annui lordi
	da 36% a 50%	€ 1.000,00/annui lordi
	da 51% a 60%	€ 1.500,00/annui lordi
	da 63% a 75%	€ 2.000,00/annui lordi
	da 76% a 90%	€ 2.500,00/annui lordi
	da 91% a 100%	€ 3.000,00/annui lordi
C	$\leq 10\%$	nessuna indennità
	da 10% a 30%	€ 500,00/annui lordi
	da 31% a 40%	€ 1.000,00/annui lordi
	da 41% a 55%	€ 1.500,00/annui lordi
	da 56% a 70%	€ 2.000,00/annui lordi
	da 71% a 85%	€ 2.500,00/annui lordi
	da 86% a 100%	€ 3.000,00/annui lordi

2. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di





effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.

3. Per l'anno 2020 le risorse complessivamente stanziare per le indennità da specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies comma 1 CCNL sono pari a € 5.083,33.

Art. 15 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a €. 300,00 annui lordi:
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
 - c) al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.
Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e Anagrafe con delega completa
 - € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e Anagrafe con delega parziale
 - € 300,00 al messo notificatore con funzioni di Ufficiale Giudiziario
3. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO, su proposta del Segretario, sentita la Conferenza dei responsabili, definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorrano più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore;
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione;
6. Qualora dovesse risultare spettante una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.
7. Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

profilo professionale	n. addetti	somma prevista
Addetto Stato Civile e Anagrafe con delega completa	2	€ 300,00/cad.

Messo Notificatore	1	€ 300,00/cad.
--------------------	---	---------------

8. Per l'anno 2020 le risorse complessivamente stanziare per le indennità da specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies comma 2 CCNL sono pari a € 900,00.

Art. 16 - Indennità di reperibilità e turno

1. L'istituzione del servizio di turnazione è disposta dall'Ente nell'ambito del servizio associato di Polizia Locale.
2. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è elevato a n. 3 mesi.
3. Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

indennità	n. addetti	somma prevista
TURNI	1	€ 2.159,85

4. Per l'anno 2020 le risorse complessivamente stanziare per le indennità di reperibilità e turno sono pari a € 2.159,85.

CAPO IV

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 17 - Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, applicabili ai sensi del presente CCDI, si riferiscono a:
 - incentivi per recupero evasione fiscale IMU e TARI non spontanea (comma 1091, articolo 1, della Legge di bilancio 30 dicembre 2018, n. 145)
 - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016)
 - compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018)
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Segretario Comunale/Responsabile PO del Settore competente, in relazione al soggetto beneficiario.
3. Per l'anno 2020, le risorse previste per tali compensi sono le seguenti:

tipologia incentivo	somma prevista
recupero evasione fiscale IMU e TARI non spontanea	€ 0,00
Incentivi funzioni tecniche	€ 2.830,00
compensi ISTAT	€ 0,00

Art. 18 - Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. A valere sulla parte variabile del Fondo possono essere previste:

- Le 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, si riferiscono a:
- proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
- Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.
- Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
- Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano Triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo competente dell'Ente.
- Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.
2. Per l'anno 2020 non sono previste nel FRD le risorse derivanti da proventi da sponsorizzazioni mentre le risorse complessivamente stanziare per le indennità derivanti da Piano Triennale di Razionalizzazione 2019 devono ancora essere distribuite.

CAPO V

Sezione Polizia Locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 18 - Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

- erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
- in conformità al trattamento accessorio del personale del servizio associato.
- 2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
- 3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 19 - Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale 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. Per lo svolgimento delle suddette attività è prevista un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 2,00/die connessa all'aggregazione del servizio e all'effettiva decorrenza della convenzione di gestione associata del servizio; qualora l'importo stanziato non fosse distribuito in tutto o in parte, tale importo confluirà nella voce di cui alle lett. a) e b) PERFORMANCE.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro (calcolo giornaliero).
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, CCNL 21/05/2018;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis CCNL.
5. Per l'anno 2020 le risorse complessivamente stanziate per le indennità da servizio esterno di vigilanza ex art. 56-*quinquies* CCNL sono pari a € 340,00.
6. Qualora l'applicazione annua dovesse comportare una somma superiore rispetto all'importo previsto, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità, con priorità dai risparmi di cui dal successivo art.22 e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 20 - Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018 viene erogata al personale di Categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:



- a) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali;
- b) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario Comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- c) il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 10% degli addetti al servizio vigilanza.
- d) non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale;
- e) l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentito il Comandante della Polizia Locale, sulla base dell'attribuzione della percentuale di responsabilità secondo il prospetto ALLEGATO 1 al presente CCDI; l'importo delle singole indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo la Tabella 2 di seguito riportata:

Tabella 2

CATEGORIA DI APPARTENENZA	FASCE INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	
D	≤ 45%	nessuna indennità
	da 46% a 55%	€ 500,00/annui lordi
	da 56% a 65%	€ 1.000,00/annui lordi
	da 66% a 75%	€ 1.500,00/annui lordi
	da 76% a 85%	€ 2.000,00/annui lordi
	da 86% a 95%	€ 2.500,00/annui lordi
	da 96% a 100%	€ 3.000,00/annui lordi
C	≤ 40%	nessuna indennità
	da 41% a 50%	€ 500,00/annui lordi
	da 51% a 60%	€ 1.000,00/annui lordi
	da 61% a 70%	€ 1.500,00/annui lordi
	da 71% a 80%	€ 2.000,00/annui lordi
	da 81% a 90%	€ 2.500,00/annui lordi
	da 91% a 100%	€ 3.000,00/annui lordi

2. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi);
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;
4. Per l'anno 2020 le risorse complessivamente stanziare per le indennità di funzione del personale della Polizia Locale ex art. 56-sexies CCNL sono pari a € 0,00.
5. Qualora l'applicazione annua dovesse comportare una somma superiore rispetto all'importo previsto, si provvederà a riproporzionare le indennità, qualora invece dovesse risultare una somma inferiore al minimo contrattuale si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità ed in caso di incapienza dalle somme destinate alla performance individuale.

Letto dalle parti, queste ritengono il presente conforme agli accordi raggiunti e pertanto lo sottoscrivono:

RSU

Carlo Rizzini

Amerigo Dolcini

CGIL, Federazione Territoriale, Lavoratori Funzione Pubblica

Francesca Butturini

CISL, Unione Sindacale Territoriale, Enti Locali Sanità Statali e Parastato

Mauro Scaroni

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Dott. Marcello Bartolini