

**COMUNE DI MARCIANO DELLA CHIANA
(Provincia di Arezzo)**

COPIA

DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 133 DEL 19.12.2019

OGGETTO: Ipotesi di accordo in sede decentrata, concluso fra le Parti in riferimento all'anno 2019. Autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica a sottoscriverlo.

=====

L'anno **duemiladiciannove**, il giorno **diciannove** del mese di **dicembre**, alle ore diciannove e minuti dieci, nella Sede municipale, si è riunita la Giunta comunale.

Sono presenti gli assessori, signori:

Cardini	Monica
Magi	Leonardo
Monnanni	Santi
Salvietti	Gionata

Presiede il sindaco del Comune, sig.ra De Palma Maria.

Partecipa il segretario del Comune, dott. Renato Ferrari.

Il Presidente, riconosciuta la validità dell'adunanza per il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione degli affari posti all'ordine del giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il decreto legislativo 18.08.2000 n. 267, come successivamente integrato e modificato;

Visto lo Statuto comunale vigente;

Acquisiti i pareri favorevoli, espressi ai sensi dell'art. 49, d. lgs.vo 18 agosto 2000 n. 267, così come modificato dall'art. 3, comma 1^a, lett. "b", legge 7.12.2012, n. 213:

- dal responsabile del servizio interessato per quanto concerne la regolarità tecnica;
- dal responsabile del servizio finanziario per quanto concerne la regolarità contabile.

Richiamata la vigente normativa contrattuale ed in particolare, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati l'1.04.1999, il 19.04.2000, il 5.10.2001, il 22.01.2004, il 9.05.2006, l'11.04.2008 (a valere, fra l'altro, per il quadriennio normativo 2006 - 2009), il 31.07.2009 e da ultimo, il contratto siglato il 21.05.2018, riferito al triennio (giuridico ed economico), 2016 - 2018;

Dato atto di quanto, in generale, disposto dall'art. 4 del sopra menzionato, c. c. n. l. del 22.01.2004 (sostitutivo dell'art. 5, precedente contratto dell'1.04.1999), recante "Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi";

Preso visione dell'ipotesi di accordo integrativo (allegato in copia), concordata in sede decentrata, con riferimento all'anno 2019, a seguito dell'incontro che le Parti hanno tenuto, da ultimo, il 16 dicembre u. s., sulla quale, ai sensi di quanto, fra l'altro, disposto dal comma 3^a, del citato art. 4 del c. c. n. l. del 22.01.2004, è stato acquisito il parere (favorevole), dell'Organo di revisione contabile, in ordine alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio;

Dato atto che, in quanto rispettoso delle direttive ed indicazioni in precedenza fornite dall'Amministrazione comunale, l'accordo raggiunto sia da ritenere condivisibile, sia per quel che attiene ai principi generali, validi per il periodo di applicazione, sia per quel che attiene ai modelli organizzativi ed agli istituti economici in esso previsti, tenuto conto, fra l'altro, del complessivo quadro legislativo in vigore;

Esaminata l'allegata proposta, redatta dal responsabile del servizio Personale, sig.ra Simona Gorelli, con la quale si sottopone a questo Consesso l'ipotesi di accordo predetto (debitamente corredato dalla relazione illustrativa tecnico - finanziaria, predisposta ai sensi del precitato comma 3^a dell'art. 4 del c. c. n. l. del 22.01.2004), chiedendo l'autorizzazione alla relativa sottoscrizione da parte della delegazione trattante di parte pubblica;

Ravvisata, pertanto, l'opportunità di autorizzare, in ottemperanza a quanto, fra l'altro, disposto dal comma 6^a dell'art. 8, del citato c. c. n. l. del 21.05.2018, la sottoscrizione della suddetta ipotesi di accordo, da parte della delegazione trattante di parte pubblica, come da ultimo ridefinita nella composizione (a parziale modifica della propria deliberazione n. 50, a suo tempo adottata il 25.05.2012), giusto proprio atto deliberativo n. 116 del 7.12.2018;

Con voti favorevoli unanimi, resi in forma palese,

d e l i b e r a

1 - di recepire e fare propria l'allegata proposta, redatta dal responsabile del servizio Personale, sig.ra Simona Gorelli, in relazione a quanto in oggetto;

2 - di prendere atto, conseguentemente e preliminarmente, della conclusione dell'ipotesi di accordo integrativo in sede decentrata, riferito all'anno 2019 che, unita alla

proposta esaminata, è riconosciuta sostanzialmente conforme alle direttive ed indicazioni in precedenza impartite dall'Amministrazione comunale;

3 - di autorizzare, conseguentemente, la Delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere in via definitiva l'allegata ipotesi di contratto collettivo integrativo, concluso in sede decentrata, in riferimento all'anno 2019;

4 - di demandare al Responsabile proponente l'espletamento delle procedure e l'adozione dei provvedimenti connessi all'approvazione del presente atto deliberativo, ivi compresa, in ottemperanza al disposto del comma 5[^], citato art. 4, c. c. n. l. del 22.01.2004, la trasmissione all'A. R. A. N. del testo contrattuale, definitivamente sottoscritto.

5 - di disporre che dell'adozione del presente provvedimento venga data comunicazione ai Capigruppo consiliari, contestualmente alla pubblicazione nell'Albo pretorio, ai sensi dell'art. 125, d. lgs.vo 18.08.2000, n. 267.



Comune di Marciano della Chiana

Provincia di Arezzo

Ufficio Personale

Marciano della Chiana, 19/12/2019

SPETT.LE
GIUNTA COMUNALE
=SEDE=

OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO ALL'ANNO 2019.- PROPOSTA DI AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DA PARTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA .

Visto l'articolo 5 del CCNL del 01/04/1999, recante "Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo", così come sostituito dall'art.4 del CCNL 22/01/2004 ;

Considerato che in base a tale disposizione, in data 16/12/2019 è stata sottoscritta dalla delegazione trattante di questo Ente l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo relativo all'anno 2019 che si allega alla presente (allegato A);

Rilevato inoltre che, secondo quanto previsto dal sopracitato art. 5, comma 3 del CCNL 01/04/1999, l'ipotesi è stata trasmessa da questo ufficio Personale all'organo di revisione economico-finanziaria, unitamente alla relazione illustrativa sulla compatibilità dei costi in bilancio (allegato B);

Visto il parere del revisore del conto;

SI SOTTOPONE

A codesta spett.le Giunta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo in oggetto, sottoscritta in data 16/12/2019, relativa all'anno 2019,

e nel contempo PROPONE

di deliberare in merito all'autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica alla sua definitiva sottoscrizione .

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Gorelli Simona

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 49, D.Lgs.vo 18/08/2000, n. 267, così come modificato dall'art. 3, comma 1^, lett.b, legge 07/12/2012, n. 213, in ordine alla proposta suesposta, si esprime :

- parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile.

Marciano della Chiana, 19/12/2019

Il responsabile del servizio
Gorelli Simona

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Comune di Marciano della Chiana (AR).

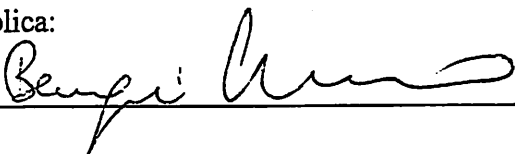
Il CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal CONTRATTO NAZIONALE di LAVORO sottoscritto in data 21 maggio 2018 (di seguito menzionato come CCNL 2018), sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

A seguito di esperimento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 8 del C.C.N.L. del 21.05.2018 del personale del comparto Funzioni Locali, le parti, in data 16/12/2019 sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - parte normativa triennio 2019-2021 e parte economica 2019.

L'anno 2019, il mese di dicembre, il giorno 16/12/2019, alle ore 12,00, nei locali della sede del Comune di MARCIANO DELLA CHIANA si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), parte normativa anni 2019, 2020, 2021 e parte economica anno 2019.

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Geom. BENIGNI MAURO



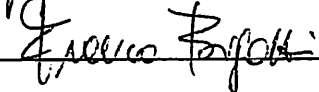
Per la delegazione di parte sindacale:

Segreteria Territoriale FPS/CISL:

Dott. ssa BOLDRINI FEDERICA



R.S.U.: Dr. BIGAZZI FRANCO



LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il CCNL del 21/05/2018;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018, si deve procedere alla stipula del C.C.D.I., parte economica anno 2019 e normativa anni 2019/2020/2021 nel rispetto delle norme

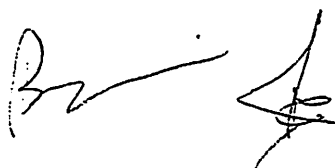
contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 67 e 68 del nuovo CCNL del 21/05/2018;

VISTO l'allegato denominato "Schema costituzione Fondo risorse decentrate anno 2019" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con Determina n. 129 del 20/07/2019

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/05/2018 l'ipotesi di C.C.D.I. parte normativa ed economica, come appresso trascritto:

- Art. 1. Campo di applicazione**
Art. 2. Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
Art. 3. Criteri generali di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 del CCNL 2018
Art. 4. Performance organizzativa e individuale
Art. 5. Differenziazione del premio individuale (somme variabili)
Art. 6. Progressioni economiche orizzontali
Art. 7. Principi generali per le indennità condizioni di lavoro – art. 70 bis CCNL 2018
Art. 8. Indennità condizioni di lavoro - art. 70 bis CCNL 2018
 8.1 Criteri e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa a disagio
 8.2 Criteri e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa a rischio
 8.3 Criteri e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa che prevede maneggio valori
 8.4 Misura dell'indennità giornaliera
Art. 9. Indennità per specifiche responsabilità – art. 70 quinquies del CCNL 2018
Art. 10. Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1
 10.1 Responsabilità di procedimento/servizio
 10.2 Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
Art. 11. Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies del CCNL 2018 – Polizia Municipale
 11.1 Condizioni per la valutazione
 11.2 Misura dell'indennità di servizio esterno
Art. 12. Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno
Art. 13. Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge
Art. 14. Messi notificatori
Art. 15. Lavoro straordinario
Art. 16. Banca delle ore
Art. 17. Indennità di reperibilità
Art. 18. Indennità di turno
Art. 19. Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale
Art. 20. Salario accessorio del personale a tempo determinato
Art. 21. Salario accessorio del personale a part-time
Art. 23. Previdenza complementare



Art. 24 Altri istituti

Art. 25 Disposizione finale

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 21.05.2018, si applica a tutto il personale del Comune di MARCIANO DELLA CHIANA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato per quanto compatibile con tale rapporto, a tempo pieno o part-time inquadrato nelle categorie A, B, C, e D.

ART. 2

DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro ha valenza triennale normativa 2019-2021, fatte salve le materie che per loro natura richiedano diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche e fatte salve le modalità di utilizzazione delle risorse e le clausole che deriveranno dalla contrattazione nazionale.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno 1 gennaio 2019 con eventuale conguaglio delle somme nel frattempo erogate fra i vari istituti, salvo diversa previsione in esso contenuta. Gli uffici preposti applicheranno quanto previsto senza necessità di ulteriori autorizzazioni da parte dell'organo di governo.

Il contratto si rinnova tacitamente di anno in anno salvo disdetta di una delle parti, tramite lettera raccomandata inviata prima di ogni singola scadenza, che si assume essere il 31 dicembre di ogni anno.

Quanto disposto dal presente contratto resta in vigore fino all'approvazione del successivo.

In caso di entrata in vigore di un nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente contratto prevalgono su quest'ultimo. In tal caso le parti si incontreranno entro il mese successivo a quello della loro entrata in vigore al fine di verificarne l'eventuale impatto sul presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo e definirne eventuali integrazioni.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'amministrazione.

Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della Performance. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano e comunque non oltre il 30 giugno.

ART. 3

CRITERI GENERALI PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI CUI ALL'ART. 68, COMMA 1

Il "Fondo risorse decentrate" viene determinato annualmente ai sensi dell'art. 67 del CCNL 2018.

Le risorse decentrate determinate ai sensi dell'art. 67 del CCNL 2018 sono ripartite, in relazione alle seguenti necessità:

- Assicurare l'erogazione dei trattamenti economici obbligatori al personale in servizio;
- Finanziare gli istituti economici correlati a specifiche e peculiari modalità organizzative ed erogative dei servizi, finalizzate al soddisfacimento e miglioramento dei servizi medesimi verso il cittadino;
- Perseguire gli obiettivi operativi risultanti dal piano della performance;
- Valorizzare il merito del personale.

Il fondo è alimentato da risorse comprendenti tutte le fonti di finanziamento che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità, il cui valore resta confermato stabilmente anche per i successivi esercizi finanziari, fatti salvi, gli eventuali incrementi derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e da risorse variabili il cui valore può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni economiche orizzontali e l'indennità di comparto.

Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili per la contrattazione sono quelle risultanti al netto di quelle necessarie al finanziamento dei seguenti istituti:

- Differenziali di progressione economica
- Indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4 lett. b) e c) del C.C.N.L del 22.01.2004;
- Indennità del personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, di cui all'art. 37 comma 4, del C.C.N.L. del 06.07.1995.

Sono inoltre disponibili:

- Le risorse corrispondenti ai 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;
- Le eventuali risorse disponibili di cui all'art. 67 commi 1 e 2 del CCNL 2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili sono finalizzate al finanziamento dei seguenti istituti:

- Premi correlati alla performance organizzativa;
- Premi correlati alla performance individuale;
- Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 2018;
- Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000;
- Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 2018;



- Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 2018;
- Indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 2018;
- Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
- Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 2018;
- Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000.

Le risorse del "Fondo risorse decentrate" annualmente disponibili per la contrattazione integrativa vengono ripartite secondo i criteri contrattati nel C.C.D.I. annuale d'ente.

Nel caso si manifesti una insufficiente copertura del fondo, andranno proporzionalmente ridotte le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità, destinate alla remunerazione dei compensi previsti per la premialità. In tale evenienza verrà data preventiva comunicazione alle OO.SS.

Art. 4

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.

I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale di cui all'art. 68 lett. a) e b) e differenziazione premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 2018, previa contrattazione, sono disciplinati dal regolamento sul sistema di valutazione e misurazione della performance attualmente vigente e di cui è in corso la modifica ed adeguamento al nuovo CCNL 2018.

Art. 5

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (SOMME VARIABILI).

1. I dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69, comma 2 del CCNL 2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, viene definita in sede di contrattazione integrativa pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. In applicazione dei commi 1 e 2 si stabilisce che la percentuale massima di personale nella fascia valutativa più elevata, a cui tale maggiorazione può essere attribuita, è del 10% del personale
4. Il valore medio pro-capite assoluto è calcolato sommando tutti i valori delle premialità positive conseguite dai dipendenti (escludendo il personale valutato negativamente) e dividendo il prodotto per il numero del personale che ha ottenuto positiva valutazione per ottenere il valore medio pro-capite.
5. In caso di parità di valutazioni, il premio sarà erogato al personale con maggior anzianità di servizio e poi di anzianità anagrafica.

Art. 6

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI.

I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria, di cui all'art. 16 del CCNL 23018, consistono in incrementi economici stipendiali successivi al trattamento tabellare iniziale.

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato, in servizio presso l'ente, alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione.

Per concorrere alla progressione economica orizzontale occorre aver maturato il requisito di almeno ventiquattro mesi di permanenza nella posizione economica orizzontale in godimento, determinato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione.

Ai fini del calcolo dei mesi, le frazioni di mese saranno valutate in trentesimi, considerando ogni mese di trenta giorni.

Per i dipendenti assunti tramite mobilità si considera anche il servizio prestato negli enti di provenienza.

La progressione economica orizzontale è attribuita sulla base dei seguenti parametri di valutazione:

- 1) valutazione della performance individuale: incidenza 80%;
- 2) esperienza maturata riferita alla permanenza nella categoria economico giuridica: incidenza 15%
- 3) titoli di studio/abilitazione posseduti, oltre alla formazione professionale acquisita nel triennio: incidenza 5%.

La valutazione della performance individuale sarà definita con riferimento alla media delle valutazioni riferite al triennio precedente la decorrenza della progressione economica orizzontale, fino ad un massimo di 100 punti.

Per ciò che concerne la formazione professionale tale indicatore si intende al momento neutro (Valore 0) per tutto il personale per la considerazione che i percorsi formativi ad oggi non hanno consentito la partecipazione di tutto il personale e per la valutazione di tale elemento si dovrà attendere il verificarsi del percorso di formazione programmata come previsto dal CCNL vigente.

I titoli di studio valutati sono quelli ulteriori rispetto a quello necessario per l'accesso alla categoria di appartenenza, secondo la seguente attribuzione :

- | | |
|------------------------------|-----------|
| • Laurea magistrale | punti 2 |
| • Laurea vecchio ordinamento | punti 1,5 |
| • Laurea triennale | punti 1,2 |
| • Master | punti 0,8 |
| • Diploma | punti 1 |
| • Diploma triennale | punti 0,8 |
| • Abilitazioni/Albi | punti 0,8 |



Corsi di formazione:

- Superiori a 12 ore punti 0,8, con esame 1,3
- Inferiori a 12 ore punti 0,1.

Il Punteggio totale attribuito, ai fini della progressione economica orizzontale, sarà dato dalla seguente formula:

$$PTA = PPI * 80 / 100 + EM * 15 / 100 + TSCF$$

Dove:

PTA = Punteggio totale attribuito

PPI = Punteggio performance individuale calcolato sulla media delle valutazioni degli ultimi tre anni (max 100 punti)

EM = Esperienza maturata (max. 100 punti)

TSCF = Titoli di studio e Corsi di Formazione (max 5 punti)

La progressione economica orizzontale attribuita avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è stato sottoscritto il C.C.D.I. dell'ente che ha previsto l'attivazione dell'istituto e le relative risorse e previa approvazione dell'intera procedura nell'anno medesimo.

Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente, nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni parametriche, per contenuto e valore, a quelle in uso presso l'Ente.

Le risorse da destinare all'istituto della progressione economica orizzontale saranno definite in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse del "Fondo risorse decentrate" e, in osservanza del principio della selettività dell'attribuzione, assegnate ad una quota limitata di dipendenti.

Le progressioni orizzontali avverranno, nel rispetto della quota limitata dei dipendenti aventi diritto del 50%, ed ulteriormente:

- 1) Nel rispetto del limite economico derivante dalla somma assegnata a tale effetto dal contratto decentrato integrativo dell'ente e nel rispetto del limite delle risorse assegnate, con le seguenti modalità, per ciascun anno di riferimento:
 - individuazione delle progressioni economiche orizzontali virtualmente effettuabili, con riferimento al personale in servizio alla data del 01 gennaio dell'anno in cui viene attivato l'istituto, in possesso di un'anzianità di permanenza nella posizione economica in godimento, di almeno 24 mesi posseduta alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione.
 - determinazione del costo virtuale dei relativi passaggi, suddiviso sulla base del personale alla data del 01 gennaio dell'anno in cui viene attivato l'istituto, in possesso di un'anzianità di permanenza nella posizione economica di almeno 24 mesi posseduta alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione;
- 2) Attraverso la formulazione di unica graduatoria per tutto il personale, con esclusione delle posizioni organizzative che concorrono in graduatorie diverse, con preferenza per i livelli economici iniziali per gli assunti da 24 mesi (neo assunti). In caso di parità di punteggio con

correlata impossibilità, per le suddette limitazioni economiche, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si procederà a progressione esclusivamente per i dipendenti in possesso di maggiore permanenza nella posizione economica in godimento, fino a concorrenza dei suddetti limiti economici. In caso di ulteriore parità si procederà tramite scelta del dipendente più anziano di età.

Le graduatorie sono approvate dal responsabile del personale ed hanno vigenza annuale.

Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti e del Segretario comunale (consegna a mano o per e-mail istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione o comunque quando tutti ne sono venuti a conoscenza.

Gli interessati possono presentare domanda di riesame del proprio punteggio, mediante richiesta scritta da presentare al Servizio personale e al Segretario comunale, entro detto termine (5 gg.). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata la richiesta e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

Per l'annualità 2019 l'istituto viene finanziato per (valore stimato di) € 16.277,11.

Art. 7

PRINCIPI GENERALI PER LE INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO – ART.70 BIS CCNL 2018

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente/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 di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente/Responsabile di Settore.

9. 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 giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

Art. 8

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO – ART.70 BIS CCNL 2018

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

8.1 Disagiate e pertanto influenti sul benessere psicofisico del lavoratore;

8.2 Esposte a rischi e pertanto pericolose o dannose per la salute;

8.3 Implicanti il maneggio di valori.



8.1. Criteri e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa a disagio.

Le attività che comportano disagio, di cui al comma 1, lettera a) art. 70-bis del CCNL 2018, sono individuate nelle seguenti fattispecie:

1. 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;
2. 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 tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
3. 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. Per esempio, ma non in maniera esaustiva, garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile, polizia mortuaria, eventi culturali;
4. prestazione resa mediante svolgimento di servizi correlati alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità, quali rapporti con l'utenza ed attività di sportello front office in via prevalente e continuativa.

Condizioni per la valutazione dell'attività:

- A specificazione di quanto previsto al precedente art. 7 si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
- Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) e non può coincidere con le 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.
- L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato con atto proprio del Responsabile del Servizio, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze



- dall'attestazione del Responsabile sull'effettiva attribuzione a quel servizio disagiato.

8.2 Criteri e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa a rischio.

Le attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, di cui all'art. 70-bis comma 1 lettera b) del CCNL 2018, sono individuate nelle seguenti fattispecie:

1. Prestazioni di lavoro che comportano esercizio di trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico o uso di macchine operatrici quali escavatori. In tale fattispecie viene ricompresa anche la conduzione dell'auto di rappresentanza dell'amministrazione.
2. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione al contatto con catrame o bitume;
3. Prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischi derivanti dalla adibizione alla rimozione e seppellimento salme;
4. Prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc;
5. Prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
6. Prestazioni di lavoro che comportino esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.

Condizioni per la valutazione dell'attività:

- Provvedimento formale di individuazione dei dipendenti adibiti ad attività lavorative riconducibili ad una o più fattispecie sopra individuate, adottato dal dirigente preposto anche mediante acquisizione di specifici pareri rilasciati dal medico competente di cui all'art. 2 lettera h) del D.Lgs. n. 81/2008;
- Presenza in servizio, con svolgimento di prestazione lavorativa rientrante in una o più fattispecie di rischio sopra elencate;
- A specificazione di quanto previsto al precedente art. 7, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestatato 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.
- Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, 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
- L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dall'attestazione del Responsabile.

8.3 Criteri e procedure per la valutazione dell'attività lavorativa che prevede maneggio valori.

Le attività che implicano maneggio valori, di cui all'art. 70-bis lettera "c" del CCNL 2018, sono quelle svolte dai lavoratori, incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese, e cioè un'attività di

riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari e le funzioni di economo comunale.

I valori da considerare, oltre al denaro contante, sono anche quelli che, seppure non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario, quali i buoni pasto i buoni benzina e voucher.

Non sono considerate attività che implicano maneggio valori quelle relative ai pagamenti effettuati con il sistema POS o con carte di credito o bancomat oppure attraverso sportelli telematici.

Condizioni per la valutazione dell'attività:

- Provvedimento formale di individuazione dei dipendenti adibiti a maneggio valori, con l'indicazione della previsione dell'entità dei valori medi mensili maneggiati;
- L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
 - dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

8.4 Misura dell'indennità giornaliera correlata a "condizioni di lavoro" di cui all'art. 70-bis del CCNL.2018.

Vengono definiti i seguenti criteri di composizione del valore economico complessivo giornaliero dell'indennità condizioni di lavoro in relazione alla presenza nelle attività svolte dal dipendente, delle causali relative a rischio, disagio e maneggio valori:

- *personale esposto a rischio*: € 2,00 al giorno;
- *personale esposto a disagio*: l'indennità è rapportata alla effettiva esposizione giornaliera al disagio stesso e classificato in:
 - alto: € 2,00 al giorno
 - medio: € 1,50 al giorno
 - basso: € 1,00 al giorno

Chi è sottoposto a più forme di disagio spettano € 2,00 al giorno.

- *personale adibito a maneggio valori*:
 - valori annuali di cassa maneggiati:
 - da € 200,00 fino a € 499,99: € 1,00 al giorno;
 - da € 500,00 fino € 9.999,99 : € 1,50 al giorno;
 - da € 10.000,00 in poi: € 2,25 al giorno.

La misura complessiva dell'indennità giornaliera correlata a "condizioni di lavoro" sarà determinata dalla somma delle causali che ricorrono nello svolgimento dell'attività lavorativa del dipendente.

La misura massima dell'indennità giornaliera per "condizioni di lavoro" non potrà in ogni caso eccedere l'importo di € 3,75 al giorno.

A seguito di mancanza di un piano organico di Protezione Civile, al personale che nel corso del 2019 ha prestato effettivo servizio dedicato a tale scopo, eccezionalmente, indennità di disagio è elevata ad un massimo di € 6,00 al giorno.

L'applicazione della presente norma contrattuale decorre dal 01.01.2019 ed assorbe ogni emolumento eventualmente anticipato a titolo di indennità di rischio, disagio o maneggio valori.

Tale istituto per l'anno 2019 viene finanziato con un importo pari ad € 4.033,00

Art. 9

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' - ART. 70 QUINQUIES CCNL 2018

1. Ai sensi dell'art.70 quinquies, comma 2, è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di responsabile dei Tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

La misura di tale indennità viene commisurata al grado di contributo fornito alla funzione, prevedendo

- Funzione prioritaria o delega piena	€ 350,00
- Funzione secondaria e collaborativa	€ 250,00
- Funzione sostitutiva	€ 150,00

2. Ai sensi dell'art.70 quinquies, comma 1, è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000,00 annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

3. L'importo dell'indennità è determinato di anno in anno in sede di Accordo Decentrato Integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate, sulla base di una preventiva ricognizione interna tra i Dirigenti/Posizioni Organizzative, ai fini del rilevamento preliminare del fabbisogno riconosciuto.

L'istituto relativo all' art. 70 quinquies, comma 2, per l'anno 2019 viene finanziato con un importo pari ad (valore stimato di) € 1.200,00.

Art. 10

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' DI CUI ALL'ART. 70 QUINQUIES, COMMA 1 CCNL 2018

Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL del 2018, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 13 e seguenti del predetto CCNL 2018.

I compiti o le attribuzioni che comportano specifiche responsabilità purché essi abbiano carattere continuativo e non episodico e/o occasionale, sono individuati nelle seguenti fattispecie:

10.1 Responsabilità di procedimento, nell'ambito dei procedimenti amministrativi individuati dall'ente e/o responsabilità nell'esercizio di attività complesse. Per procedimento deve intendersi l'attività il cui risultato consiste nell'adozione di un atto e per attività complesse quelle che si collocano all'interno di procedimenti di particolare importanza, che si esercitano in assenza di un confronto o supporto ordinario con il proprio responsabile e che possono dar luogo a relazioni organizzative esterne di tipo diretto ed autonomo, ancorché non abbiano come risultato l'adozione di un atto;

10.2 Responsabilità di preposizione a unità organizzativa o a unità organizzative nell'ambito di una gestione di servizi in forma associata;

10.3 Responsabilità di preposizione a strutture complesse e/o strategiche specificatamente e formalmente individuate dalla Giunta Comunale nell'ambito della struttura organizzativa dell'ente per lo svolgimento di attività complesse in piena autonomia operativa e che possono dar luogo a relazioni organizzative esterne di tipo diretto ed autonomo (attribuibile al solo personale appartenente alla cat. D);

10.4 Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro permanenti che operano su ambiti di attività definiti, che presupponga il coordinamento di almeno due unità di personale oltre al coordinatore;

10.5 Partecipazione con carattere continuativo ad organismi collegiali esterni all'ente in rappresentanza dell'amministrazione, con responsabilità diretta sulle decisioni assunte. La rappresentanza deve essere collegata alle attività relative al servizio di appartenenza.

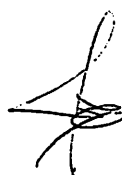
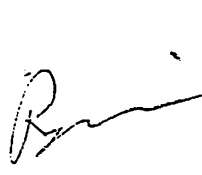
10.1 Responsabilità di procedimento/servizio

Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica punto 10.1:

- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
- Provvedimento formale di attribuzione della responsabilità di procedimento ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 241/1990 e s.m.i. o di adibizione allo svolgimento delle attività complesse;
- Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;

Criteri per la determinazione dell'indennità economica punto 10.1:

L'indennità economica, di cui al presente punto 10.1, viene fissata nell'importo massimo di € 1.500,00 annue per dodici mensilità. Detto importo sarà attribuito a ciascun dipendente in proporzione al punteggio risultante dall'applicazione dei criteri di valutazione di cui alla seguente tabella, compilata dal dirigente responsabile:



	Specifica responsabilità: Punto 10.1	A
	Fattori di valutazione dell'attività * Il giudizio di valutazione tiene conto anche del numero di procedimenti attribuiti	Punteggio max. attribuibile (punti 10)
1	Specificità e complessità delle norme da applicare: <ul style="list-style-type: none"> • bassa (automatica applicazione) • media (necessità di analisi interpretativa con aggiornamento sporadico) • elevata (necessità di analisi interpretativa con aggiornamento frequente) 	1 2 3
	Totale fattore 1	
2	Complessità procedurale <ul style="list-style-type: none"> • bassa • media • elevata 	1,5 3 4,5
	Totale fattore 2	
3	Relazioni esterne e/o interne <ul style="list-style-type: none"> • sporadica • frequente • continua 	0,8 1,5 2,5
	Totale fattore 3	
	Totale punti	10

* La misura dell'indennità annua per dodici mensilità attribuita al dipendente e determinata dal risultato della seguente formula (importo max. attribuibile / punteggio max. attribuibile (p. 10)*totale punteggio complessivo)

IMA = importo massimo attribuibile PMA = punteggio massimo attribuibile (punti 10)

TPC = totale punteggio complessivo IA = indennità annua

$$IA = IMA * PMA / TPC \quad \text{es. } 1.500 * 8 / 10 = 1.200$$

10.2 – Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro

Condizioni per l'erogazione dell'indennità economica punto 10.2:

- Assunzione delle responsabilità in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese;
- Provvedimento formale della responsabilità di preposizione a gruppi di lavoro permanenti che presuppongano il coordinamento formale di personale, con la puntuale indicazione dell'ambito di attività;
- Provvedimento formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente competente, con l'indicazione della tipologia, del periodo e dei presupposti necessari per l'attribuzione delle stesse;

Criteri per la determinazione dell'indennità economica punto 10.2:

L'indennità economica di cui alla presente lettera "d" viene fissata nell'importo massimo di € 500,00 annue per dodici mensilità. Detto importo sarà attribuito a ciascun dipendente interessato con i seguenti criteri:

Specifica responsabilità di coordinamento gruppi di lavoro Punto 10.2		
n	Fattori di valutazione	Punti (max. 10)
1	Complessità di gestione del personale da coordinare: <ul style="list-style-type: none">• Bassa• Media• Elevata * Il giudizio di valutazione tiene conto del numero di unità e della categoria del personale coordinato	1 2 3
2	Complessità dei processi o attività <ul style="list-style-type: none">• Bassa• Media• Elevata * Per processo deve intendersi il complesso di attività il cui risultato consiste in un prodotto o servizio;	1 2 3

3	Livello di utilizzo di strumenti informatici e/o telematici <ul style="list-style-type: none"> • bassa (procedura standardizzata senza necessità di aggiornamento) • media (procedura non standardizzata e aggiornamento sporadico) • elevata (procedura non standardizzata e aggiornamento frequente) 	0,5 2 4
	Totale punti	10

Tale istituto per l'anno 2019 viene finanziato con un importo pari (valore stimato di) a € 7.560,00

Art. 11

INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO – ART. 56 QUINQUIES – POLIZIA MUNICIPALE

L'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 56 quinquies del CCNL 2018 (art. 7, comma 4 lettera "e") è correlata allo svolgimento di servizi esterni di vigilanza.

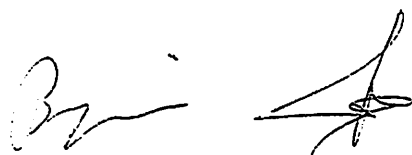
11.1 Condizioni per la valutazione:

- Adibizione ad attività lavorativa ordinaria e continuativa giornaliera in servizio esterno di vigilanza risultante da formali atti organizzativi del Responsabile Area di Vigilanza (ordine di servizio, determina ecc.);
- Collocazione della prestazione lavorativa all'interno dell'ordinario orario di lavoro settimanale;

11.2 Misura dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL del 2018:

- Servizio effettuato in attività ordinaria giornaliera feriala € 4,00 giornaliere
- Servizio effettuato in attività ordinaria giornaliera /serale/festiva: € 5,00 giornaliere;

Tale istituto per l'anno 2019 viene finanziato con un importo pari (valore stimato di) a € 1.200,00.




Art. 12

INDENNITA' PER ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO NOTTURNO

1. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.
2. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in (valore stimato di) € 600,00.

Art. 13

FORME DI INCENTIVAZIONE DI SPECIFICHE ATTIVITA' PREVISTE DA SPECIFICHE NORME DI LEGGE

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lettera "g" del CCNL 2018, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

a) Art 67, comma 3 lettera "a": somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, si riferisce 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;

b) art. 67 comma 3 lettera "c": somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:

- incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017), dopo l'approvazione dello specifico Regolamento;
- compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L.1578/1933);
- incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera "p") D.Lgs.446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
- compensi per rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;
- al finanziamento di progetti di potenziamento di controlli finalizzati alla sicurezza urbana e stradale o progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187 del codice della strada.

3. Eventuali economie "aggiuntive" destinate all'erogazione dei premi:

a) dall'art.61 comma 17, D.L.112;



b) dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall'art.6, «Norme transitorie», del D.Lgs.141/2011.

Le modalità di percezione di incentivi di che trattasi (ex art. 15, comma 1, lettera "k" del CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterni a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro, per le ipotesi sopra previste, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in modo forfettario in € 25.000,00 saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.

Art. 14

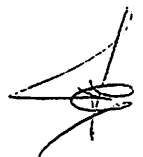
MESSI NOTIFICATORI

1. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lettera "F", ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 10 % del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai Messi Notificatori, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile del Servizio con conseguente carico di responsabilità.

Art. 15

LAVORO STRAORDINARIO

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata e disposta dal Responsabile del Servizio, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio, e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga, dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999, in n. 180 ore. eccetto per quanto previsto all'art. 38 del contratto 14.09.2000. in conseguenza del quale si stabilisce che: "per il personale di collaborazione Sindaco tale limite viene elevato ad ore 200, sempre nel limite delle risorse previste".
4. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario, preventivamente autorizzato, può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte ore annuale previsto.
5. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.



6. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e adarne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.

Art. 16

BANCA DELLE ORE

1. Presso il settore Personale è istituita la Banca delle Ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente, tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.

2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Il riposo compensativo, di regola usufruito ad ore, deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.

4. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in economia a favore dell'Ente.

Art. 17

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

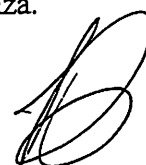
1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in € 20,66 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata.

Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 8 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.



5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.


6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 8-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.

7. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

8. Il servizio è gestito dal Dirigente/Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.

9. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, si applica il comma 4 dell'art. 24 del CCNL 2018 e il compenso è elevato ad € 13,00 per dodici ore al giorno.

10. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

Al momento attuale l'istituto per l'annualità 2020 è in fase di rielaborazione.
Le risorse per la remunerazione della indennità di reperibilità sono quantificate in € 

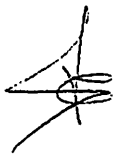
Art. 18

INDENNITA' DI TURNO

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;



d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità aggiuntiva così come previsto dall'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte con le risorse previste dall'art. 67.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs.n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art. 19

AUMENTO DEL CONTINGENTE DI PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

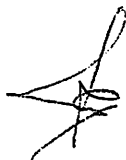

Le parti, prendono atto che, come previsto dall'art. 55 comma 8 del CCNL del 21/05/2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo di un ulteriore 10% massimo.

Ciò premesso, le parti concordano di individuare come gravi situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione utilizzando l'ulteriore contingente di cui al summenzionato articolo, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art. 20

SALARIO ACCESSORIO AL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore ad un anno concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.



Art. 21

SALARIO ACCESSORIO AL PERSONALE PART-TIME

Il personale assunto, con contratto a part-time orizzontale o verticale, in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art. 22

WELFARE INTEGRATIVO

1. L'amministrazione disciplina, in sede di contrattazione integrativa, di cui all'art. 7 comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

3. Le parti con apposito accordo stabiliranno annualmente, nell'ambito delle risorse disponibili, la ripartizione delle stesse tra le diverse modalità di impiego.

Art. 23

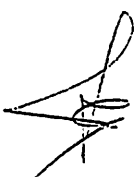

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 24

ALTRI ISTITUTI

Si ritiene urgente e necessario prevedere accordi, disposizioni e/o specifici regolamenti da predisporre in merito a ulteriori istituti e/o materie tra cui: Recupero Ferie, Orario di lavoro, Protezione Civile, Sicurezza sul lavoro, Reperibilità, Permessi.



DISPOSIZIONE FINALE

Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

MARCIANO DELLA CHIAMA 15/12/2019

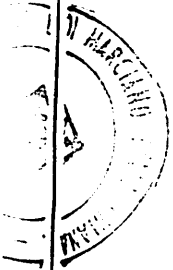
L'ENTE

CISL FP Federico Golobum

Benzi Anna

RSU

Franca Biffetti



**Schema costituzione
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019
COMUNE DI MARCIANO DELLA CHIANA**

FONTI	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	43.159,86
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	748,80
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	598,65
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 67 comma 2 lett. f)	solo per Regioni	
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-
	TOTALE RISORSE STABILI	44.507,31
INCREMENTI VARIABILI		
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	25.000,00
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari	
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	
Art. 67 comma 3 lett. g)	Personale case da gioco	
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	3.476,78
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art. 67 comma 3 lett. j)	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	28.476,78

TOTALE FONDO 2019	72.984,09
Di cui assoggettati a limite 2016	46.636,64

LIMITE FONDO 2016 € 42.910,43

Riduzione per superamento limite 2016	3.726,21
FONDO DA APPROVARE	69.257,88

COMUNE DI MARCIANO DELLA CHIANA
(Provincia di Arezzo)

Relazione illustrativa

al contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Accordo contrattazione decentrata integrativa anno 2019 ipotesi definita con verbale del 16/12/2019
Periodo temporale di vigenza		Parte normativa: 01/01/2019-31/12/2021 Parte economica: 01/01/2019/-31/12/2019
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Componenti: Responsabile di posizione organizzativa delle aree amministrativa, tecnica e di vigilanza Parte Sindacale: Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: sigle firmatarie del CCNL Firmatarie della preintesa: FP CISL e R.S.U.
Soggetti destinatari		Personale dipendente dei vari livelli
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di revisione. Rilievi effettuati dall'Organo di controllo interno :
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Il piano della Performance è unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione dell'Ente approvato con delibera di G. C. n. 39 del 10/04/2019
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI con Delibera G.C. n. 8 del 23/01/2019 per il triennio 2019-2021

	erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? La pubblicazione dei CCDI sarà effettuata successivamente alla sottoscrizione degli accordi definitivi.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I risultati raggiunti sono periodicamente relazionati dal responsabile di Area al nucleo di valutazione.</p>
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale -modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo sensi dell'art. 5 del CCNL 1/4/1999 così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004 la delegazione trattante nella seduta del 16/12/2019:

- ha preso atto della consistenza delle fondo delle risorse decentrate dell'anno 2019, (effettuata dall'amministrazione con determinazione del responsabile del servizio personale n. 129 del 20/07/2019, quantificata in euro 44.257,88 per l'anno 2019.

Considerato inoltre che l'ultimo contratto annuale sottoscritto ha riguardato il periodo 01/01/2018-31/12/2018, si intende stipulare un contratto decentrato normativo per il triennio 2019-2021, ed economico per l'anno 2019, in applicazione di quanto previsto dal CCNL del 21/05/2018.

Vengono di conseguenza disciplinati i seguenti istituti contrattuali:

- a) performance organizzativa e individuale (art. 4)
- b) progressioni economiche orizzontali (art. 6)
- c) indennità condizioni di lavoro (art. 8)
- d) indennità per specifiche responsabilità (art. 9)
- e) indennità di servizio esterno (art. 11)
- f) indennità per orario notturno, festivo, festivo-notturno (art. 12)
- g) forme di incentivazione di specifiche attività previste dalla legge (art. 13)
- h) messi notificatori (art. 14)
- i) lavoro straordinario (art. 15)
- l) banca delle ore (art. 16)
- m) indennità di reperibilità (art. 17)
- n) indennità di turno (art. 18)
- o) previdenza complementare (art. 23).

I criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie sono quelle stabilite nel CCDI suddetto, salvo le materie che per loro natura richiedano diversi tempi di negoziazione o verifiche periodiche in base a quanto eventualmente stabilito in materia dai vigenti CCNL di comparto.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono assegnate a ciascun istituto contrattuale nel seguente modo:

Art.	Da CCNL	Riferimento	Risorse
Art. 17 c.2 lett. a e art. 37	1/4/99 e 22/1/2004	Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione della performance individuale cui agli artt. 7, 8 e 9 DLgs. 150/2009	€ 9.737,08
Art. 17 c.2 lett. b e art. 34 e 35 Art. 16	1/4/99 e 22/01/2004 21/05/2018	Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL del 31.3.1999	€ 16.277,11
Art. 17 c.2 lett. a e artt. 22, 36, 23, 24 e 37 Art. 23, 70 bis, 24	1.4.99 e 14.09.2000 21/05/2018	- Indennità di turno - Indennità condizioni di lavoro - Indennità reperibilità - Orario notturno, festivo e notturno - festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 22, 37, 23, 36, 24 del CCNL 14.9.2000;	€ 0,00 € 4.033,00 € 0,00 € 600,00
Art.56 quinquies	21/05/2018	. Indennità di servizio esterno	€ 1.200,00
Art.70 quinquies, commi 1 e 2	21/05/2018	- Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1) - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 2)	€ 7.560,00 € 1.200,00
Art.17 c.2 lett. g. Art.68, comma 2, lettera g	1.4.1999 21/05/2018	Incentivo per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art.15, comma 1, lettera k (ICI, compensi di progettazione, Art. 92, Istat etc.)	€ 25.000,00
Art.33 c.4 lett. b e c.	22.1.2004	Indennità di comparto	€ 4.250,69
		Totale	€ 69.257,88
Art. 71 c.1	D.L. 112/08	Gli importi sopra indicati sono al lordo della riduzione per assenze per malattia (economia di Bilancio)	

C) effetti abrogativi impliciti

Il CCDI sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti contratti, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto verso il personale si applicano i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale

in vigore presso l'Ente. Gli incentivi vengono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche, in particolare vengono attivate utilizzando i criteri previsti all'art. 6 del CCDI 2019/2021. Le progressioni produrranno effetti con decorrenza 01/01/2019 e per l'attivazione dell'istituto vengono destinate risorse pari a euro 2.916,01.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con la sottoscrizione del contratto ci si attende di legare il riconoscimento ai dipendenti di compensi di natura accessoria, alla qualità della prestazione, facendo riferimento alla valutazione degli stessi effettuata tramite apposite schede.

risultati attesi sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia dei servizi offerti al cittadino.

Relazione tecnico-finanziaria

al contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con la determinazione della Responsabile del servizio personale n. 129 del 20/07/2019 per l'anno 2019, nei seguenti importi:

<u>Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità</u>		
RISORSE STABILI		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	43.159,86
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	748,80
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	598,65
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 67 comma 2 lett. f)	solo per Regioni	-

Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-
	TOTALE RISORSE STABILI	44.507,31
Sezione II – Risorse variabili		
INCREMENTI VARIABILI		
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	25.000,00
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari	
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	
Art. 67 comma 3 lett. g)	Personale case da gioco	
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	3.476,78
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art. 67 comma 3 lett. j)	Incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs.75/2017	
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	28.476,78

TOTALE FONDO 2018	72.984,09
Di cui assoggettati a limite 2016	46.636,64

LIMITE FONDO 2016 € **42.910,43**

Sezione III – Decurtazione del fondo

Decurtazione Fondo per superamento limite 2016	€ 3.726,21
Altre decurtazioni	€ 0
Totale decurtazioni	€ 3.726,21

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili (soggette al limite 2016)	44.507,31
Risorse variabili	28.476,78
Residui anni precedenti	0
Totale	72.984,09
Decurtazione	-3.726,21
Fondo da distribuire	69.257,88

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto le somme relative ad indennità di comparto, per euro 4.250,69 in quanto le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL. Alle progressioni orizzontali già in essere vengono destinate risorse pari a € 13.361,10.

Inoltre vengono destinate ad indennità per orario notturno, festivo e festivo-notturno € 600,00.

Totale importi sezione I: € 18.211,79.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto le somme seguenti così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	0
Indennità di condizioni di lavoro	4.033,00
Indennità di reperibilità	0
Indennità di servizio esterno	1.200,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1)	7.560,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 2)	1.200,00
Progressioni orizzontali nuove	2.916,01
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	25.000,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	9.137,08
TOTALE	51.046,09

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare
Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	18.211,79
Somme regolate dal contratto	51.406,09
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale	69.257,88

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo
Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

La relazione dà dimostrazione del rispetto di tre vincoli di carattere generale:

a. rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili, in quanto le risorse stabili finanziano l'utilizzo avente natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali).

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base ai CCNL e la parte di produttività è erogata in coerenza con il d.lgs. 150/2009.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Le progressioni previste sono riconosciute in base ai criteri contrattuali definiti con il CCNL 21/05/2018.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno 2016.

Calcolo della decurtazione per effetto del rispetto del limite anno 2016: (art.23, comma 2 del Dlgs 75/2017).

Descrizione	Anno 2016	Anno 2019
Risorse stabili	42.910,43	44.507,31
Risorse variabili soggette al limite di cui all'art.9, c.2 bis	0	3.476,78
Risorse variabili non soggette al limite di cui all'art.9, c.2 bis	16.118,68	25.000,00
Totale	59.029,11	72.984,09
Totale depurato delle voci non soggette al vincolo	42.910,43	46.636,64
Decurtazione da apportare al fondo		3.726,21

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nell'ambito dell'intervento 1 ("personale") dei diversi servizi per le varie indennità e per ciò che concerne il compenso incentivante la produttività al capitolo 2458.00 e 2458.02.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che i limiti di spesa del Fondo risultano rispettati

Per l'anno 2019 il fondo non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 (art. 23 comma 2 d.lgs. 75/2017).

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

L'importo da erogare a titolo di compenso per produttività per l'anno 2019 è previsto ai capitoli 2458.00 e 2458.02 del bilancio.

I relativi oneri riflessi sono imputabili ai capitoli 2459.01 (IRAP) e 2459.00 (oneri riflessi), nonché ai singoli capitoli di ciascun servizio.

Le somme relative alle varie indennità (nonché i relativi oneri riflessi a carico dell'ente) sono rese disponibili annualmente nell'ambito dei diversi servizi ed ai capitoli di seguito indicati:

MISSIONE	PROGRAMMA	MACROAGGREGATO	CAPITOLO	DENOMINAZIONE
1	2	1	40,01	retribuzione personale - ufficio segreteria
1	10	1	42,00	retribuzione personale - ufficio personale
1	3	1	40,02	retribuzione personale- ufficio ragioneria
1	4	1	40,03	retribuzione personale -ufficio tributi
1	6	1	150,00	retribuzione personale- LLPP
1	7	1	220,00	retribuzione personale -anagrafe
3	1	1	500,00	retribuzione personale- polizia municipale

4	7	1	760,00	retribuzione personale- ufficio scuola
10	5	1	1.970,01	retribuzione personale- viabilità
8	1	1	150,02	retribuzione personale –ufficio urbanistica

ONERI RIFLESSI:

MISSIONE	PROGRAMMA	MACROAGGREGATO	CAPITOLO	DENOMINAZIONE
1	2	2	51,01	irap segreteria
1	2	1	50,01	contr. Prev segreteria
1	2	1	55,01	contr. Inadel segreteria
1	10	1	55,02	contr. Inadel uff.pers.
1	10	1	61,00	contr. Prev.e ass.li uff pers
1	10	2	71,00	irap uff personale
1	3	1	50,02	contr prev. Ragioneria
1	3	1	55,03	contr. Inadel ragioneria
1	3	2	51,02	irap ragioneria
1	4	1	50,03	contr. Prev. Tributi
1	4	1	55,04	contr. Inadel tributi
1	4	2	51,03	irap tributi
1	6	1	55,05	contr. Inadel uff llpp
1	6	1	160,01	contr. Prev llpp
1	6	2	151,01	irap llpp
1	7	1	55,06	contr. Inadel uff anagrafe
1	7	1	226,00	contr. Prev.li e ass.li
1	7	2	221,01	irap servizi demografici
3	1	1	55,07	contr. Inadel Polizia municipale
3	1	1	508,00	contr. Prev.li e ass.li Polizia municipale
3	1	1	508,02	Contrib. su reperibilità
3	1	2	501,00	irap Polizia municipale
3	1	2	501,01	irap su reperibilità
4	7	1	55,08	contr inadel ufficio scuola
4	7	1	770,00	contr. Pre.vi e assistenziali ufficio scuola
4	7	2	780,00	irap ufficio scuola
10	5	1	55,09	contr. Inadel viabilità
10	5	1	1.980,00	contr. Prev.li viabilità
10	5	2	1.971,01	irap viabilità
8	1	1	55,11	contr inadel urbanistica
8	1	1	160,02	contributi prev.li e ass-li
8	1	2	151,02	irap ufficio urbanistica

Per quanto riguarda invece le voci relative ad attività che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni del personale (progettazioni, censimenti, ecc.) l'allocazione in bilancio è differenziata e trova copertura nell'ambito dei capitoli specifici, di volta in volta individuati.

Marciano della Chiana, 16/12/2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

FINANZIARIO
Gorelli Simona


COMUNE DI MARCIANO DELLA CHIANA
(Provincia di Arezzo)

Verbale n. 20 del 18 dicembre '19

OGGETTO: *CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO ALL'ANNO 2019.*

Parere del Revisore Unico dei Conti.

Premesso:

- 
- Che l'art.5 comma 3 del CCNL 01/04/1999 e successive modifiche e integrazioni, per i dipendenti delle regioni, province ed autonomie locali prevede che " *il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e relativa certificazione degli oneri, sono effettuati dal collegio dei revisori. A tal fine l'ipotesi di contratto decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata a tali organismi entro 5 giorni, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell' Ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.*

Ricevuta in data 17 dicembre '19 la seguente documentazione:

Relazione illustrativa al contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 01/04/1999 in merito all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019,

Copia dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo

Bozza parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica contabile rilasciato dal responsabile del servizio Sig.ra Gorelli Simona.

il Revisore, dopo attenta analisi degli atti prodotti esprime parere favorevole sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per l'annualità 2019.

Marciano della Chiana, 18 dicembre 2019

F.to Dott. Cerofolini Maurizio



IL PRESIDENTE
F.to De Palma Maria

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Ferrari dott. Renato

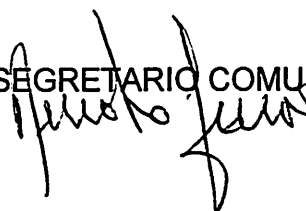
=====

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata in copia nell'Albo pretorio in data odierna per la pubblicazione di 15 giorni consecutivi.

Lì, 15.01.2020

IL SEGRETARIO COMUNALE



=====

Copia conforme all'originale per usi amministrativi.

Lì, 15.01.2020

IL SEGRETARIO COMUNALE



=====

ESECUTIVITA'

La suesesa deliberazione è divenuta esecutiva, ai sensi di legge, in data e contro di essa, alla data odierna, non risultano presentati opposizioni o ricorsi.

Lì,

IL SEGRETARIO COMUNALE

=====