

ARAN

Agenzia per la
Rappresentanza Negoziiale
delle pubbliche
amministrazioni



Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data **31 dicembre 2019 12:28:07**

Registrazione ID **5124572**

Amministrazione/Ente: **COMUNE DI MELILLI**

Responsabile del procedimento: **NATALINA CASTRO**

Data di sottoscrizione: **27 dicembre 2019**

Forma giuridica: **contratto integrativo**

Tipologia di contratto o atto: **normativo**

Periodo di vigenza: **dal 2018 al 2019**

Destinatari: **personale non dirigente**

Composizione delegazione di parte pubblica: **solo direttori/dirigenti/funzionari**

Numero organizzazioni sindacali firmatarie: **2**

Firmato da RSU: **SI**

Nome e file contratto integrativo: **CONTRATTO.pdf Dimensione: 3.943.052 KB**

Nome e file relazione tecnica: **RELAZIONETECNICA.pdf Dimensione: 1.291.071 KB**

Nome e file relazione illustrativa: **RELAZIONEILLUSTRATIVA.pdf Dimensione: 1.326.687 KB**

Note:

[Torna alla Home](#)

COMUNE DI MELILLI - Contratti Integrativi

[Carica un nuovo Contratto](#)

Data di sottoscrizione definitiva	Forma giuridica	Tipologia	Destinatari	Modifica	Ricevuta	Contratto Integrativo	Relazione Tecnica	Relaz
27/12/2019	contratto integrativo	normativo	personale non dirigente					
28/12/2017	contratto integrativo	solo economico	personale non dirigente					
16/02/2016	contratto integrativo	normativo	personale non dirigente					



COMUNE DI MELILLI

Provincia di Siracusa

C.F. n° 81000590893 - P.IVA 00075820894
Tel. 0931/552111 - Fax 0931/552160
cod. ISTAT 012 - Cod. catastale F107

IPOTESI ~~X~~ Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente non dirigente del comparto Funzioni Locali per il triennio normativo 2018/2020 e per l'utilizzo delle risorse annualità economica 2018 e 2019

Premesso che in data 29/05/2019 la Delegazione Trattante ha proceduto, giusta apposita convocazione, alla sottoscrizione della ipotesi di "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente non dirigente comparto Funzioni Locali del Comune di Melilli per il triennio normativo 2018/2020 e per l'utilizzo delle risorse annualità economica 2018 e 2019";

Che a seguito del parere favorevole espresso in data 11/07/2019 dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. ai fini della certificazione di compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa prevista con i vincoli posti dal CCNL e dal bilancio dell'Ente e la relativa certificazione degli oneri di cui all'art. 40/bis del D.Lgs. 165/2001, con Deliberazione n. 262 del 23-12-19, la Giunta Municipale ha autorizzato il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente non dirigente comparto Funzioni Locali del Comune di Melilli;

Che con nota prot. n. 27961 del 20-12-19 si è provveduto alla convocazione della Delegazione Trattante per procedere alla "Sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente non dirigente comparto Funzioni Locali del Comune di Melilli per il triennio normativo 2018/2020 e per l'utilizzo delle risorse annualità economica 2018";

Il giorno 27 del mese di dicembre dell'anno 2019 alle ore 9:45 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di Parte Pubblica, composta dal Presidente, D. Carmelo Amato

e la Delegazione di Parte Sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL:

Rappresentante Sindacale FP CGIL

Rappresentante Sindacale CISL FP

Giuseppe Forte
Rappresentante Sindacale UIL FPL

COMUNE DI MELILLI

Rappresentante Sindacale CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei Sigg.:

- CISL Rappresentante Sindacale *Stefano*
- UIL Rappresentante Sindacale *Luca*
- CGIL Rappresentante Sindacale *Antonio Francesco*
- UIL Rappresentante Sindacale *Spole Sebastiana*
- CGIL Rappresentante Sindacale *Giuseppe Matteo*
- CBIL Rappresentante Sindacale *Rita*
- _____ Rappresentante Sindacale
- _____ Rappresentante Sindacale
- _____ Rappresentante Sindacale

Al termine della riunione le parti hanno approvato l'allegata ipotesi di C.C.D.I. del personale dipendente non dirigente comparto Funzioni Locali del Comune di Melilli

INDICE

Titolo I - Disposizioni Generali

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 - Campo di applicazione

Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Titolo II - Relazioni Sindacali

Art. 4 - Obiettivi e strumenti

Art. 5 - Contrattazione Collettiva Integrativa: soggetti e materie

Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

Art. 7 - Interpretazione autentica

Titolo III - Esercizio dei Diritti e delle Libertà Sindacali

Art. 8 - Diritto di assemblea

Art. 9 - Diritto di affissione

Titolo IV - Criteri generali mobilità interna

Art. 10 - Forme di mobilità interna

Art. 11 - Mobilità straordinaria

Art. 12 - Mobilità volontaria

Art. 13 - Mobilità d'ufficio

Art. 14 - Mobilità a favore dei beneficiari della legge 104/92

Titolo V - Criteri per il conferimento delle mansioni superiori

Art. 15 - Norme generali per il conferimento di mansioni superiori

Art. 16 - Trattamento economico

Titolo VI - Ordinamento Professionale

Art. 17 - Area delle Posizioni organizzative

Art. 18 - Conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa

Art. 19 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

Art. 20 - Graduazione retribuzione di posizione e risultato

Art. 21 - Progressione economica all'interno della categoria

Titolo VII - Rapporto di Lavoro

Art. 22 - Orario di Lavoro

Art. 23 - Orario di lavoro straordinario

Art. 24 - Turnazioni

Art. 25 - Reperibilità

Art. 26 - Orario multiperiodale

Art. 27 - Pausa

Art. 28 - Orario di lavoro flessibile

Art. 29 - Ferie, recupero festività soppresse e festività santo patrono

Art. 30 - Ferie e riposi solidali

Art. 31 - Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi

Art. 32 - Formazione del personale

Art. 33 - Accesso alla formazione del personale

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Titolo VIII - Tipologie Flessibili del Rapporto di Lavoro

Art. 34 - Trattamento economico –normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

Art. 35 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

Titolo IX - Sezione per la Polizia Locale

Art. 36 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 37 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 38 - Indennità di servizio esterno

Art. 39 - Indennità di funzione

Titolo X - Responsabilità Disciplinare

Art. 40 - Determinazione concordata della sanzione

TITOLO XI -Trattamento Economico

Art. 41 - Fondo risorse decentrate : componenti di costituzione

Art. 42 - Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

Art.43 Performance organizzativa ed individuale-Budgetizzazione risorse destinate alla premialità

Art. 44 – Disciplina delle indennità – Principi generali

Art. 45 - Indennità condizione di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018)

Art. 46 - Indennità per specifiche responsabilità

Art. 47 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

Art. 48 - Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21/05/2018

Art. 49 - Messi notificatori

TITOLO XII –Benessere del personale

Art.50 - Welfare integrativo

Art.51 - Salute e sicurezza

SS
J
H
P
Z

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:
 - a) Art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016;
 - b) CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018;
 - c) D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", e successive modifiche e integrazioni;
 - d) Le disposizioni dei precedenti CC.CC.NN.LL che continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 o non disapplicate.

Art. 2
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Amministrazione comunale di Melilli, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.
3. **Il presente contratto fa proprio, nella sua interezza, il campo di applicazione previsto dall'art.1 del CCNL 2016-2018.**

Art. 3
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2018 - 31 dicembre 2020, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
 2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, **fatti salvi i diritti acquisiti nel frattempo**, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
 3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, o P.E.C., almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
 4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
 5. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
- Q



TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. I modelli relazionali sono disciplinati nel Titolo II del CCNL 21.05.2018.

Art. 5

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L. 21/05/2018.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono nominati dalla Giunta Comunale.

Art.6

Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018 allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 7

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

- 
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
 3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

TITOLO III

ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTA' SINDACALI

Art. 8

Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 04.12.2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art.10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dall'organizzazione sindacale promotrice dell'assemblea attraverso la compilazione di apposito foglio di presenza e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione individuate nella sede principale dell'Ente. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro. Questo tempo di percorso è considerato attività lavorativa.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste in caso di sciopero e già disciplinate nell'Ente.

Art. 9

Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo

associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
3. L'Amministrazione indica l'indirizzo di posta elettronica istituzionale attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali, provvedendo al successivo protocollo.

TITOLO IV CRITERI GENERALI MOBILITA' INTERNA

Art. 10

Forme di mobilità interna

1. La mobilità interna e tra sedi di lavoro è finalizzata:
 - a) Alla valorizzazione dell'impiego del personale al fine di raggiungere l'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane per un migliore ed efficace funzionamento dei servizi;
 - b) Alla flessibilità degli organici al fine di adeguare le strutture agli obiettivi indicati dall'Amministrazione;
 - c) Alla valorizzazione della professionalità del personale in relazione al profilo professionale posseduto ed alle necessità dell'Ente.Può avvenire:
 - a) Per mobilità straordinaria, a fronte di esigenze eccezionali e non prevedibili, ivi inclusa la rotazione straordinaria;
 - b) Per mobilità volontaria;
 - c) Per mobilità d'ufficio;
 - d) Per mobilità a favore di beneficiari della L.104/92;
2. La ricerca di soluzioni innovative volte a rendere la mobilità del soggetto e/o della competenza più accessibile ed utilmente fruibile rientra tra gli obiettivi prioritari dell'Amministrazione.

Art. 11

Mobilità straordinaria

1. La mobilità straordinaria viene disposta per esigenze eccezionali e non prevedibili, ovverosia per tutte quelle necessità, provocate anche da eventi di natura calamitosa, per far fronte alle quali l'Amministrazione deve poter contare su competenze specifiche presenti all'interno dell'Ente. Essa ha carattere provvisorio essendo disposta per il tempo strettamente necessario al perdurare delle situazioni di emergenza e comunque non può superare il limite massimo di trenta giorni salvo consenso del dipendente.
2. Il Responsabile dell'Area interessata individua le competenze specifiche di cui necessita per far fronte alle esigenze di cui al comma 1 in primo luogo all'interno della propria Area e ne dispone la mobilità.
3. In mancanza delle competenze necessarie all'interno dell'Area, il Responsabile inoltra richiesta di mobilità al Segretario Comunale. Questi, previo confronto con i responsabili di area (conferenza

dei servizi), predispone un elenco dei nominativi dei dipendenti in possesso delle competenze necessarie dandone comunicazione agli stessi. In tal caso la mobilità viene disposta con provvedimento del Segretario Comunale.

4. Il Comune di Melilli nei casi previsti dall'art. 16 comma 1, l-quater del D.Lgs. 165/2001, applica la rotazione straordinaria al personale dipendente interessato.
5. Nei casi di cui al comma precedente, la competenza è attribuita al Segretario Generale, nella qualità di Responsabile dell'Anticorruzione e Trasparenza dell'Ente.

Art. 12 **Mobilità volontaria**

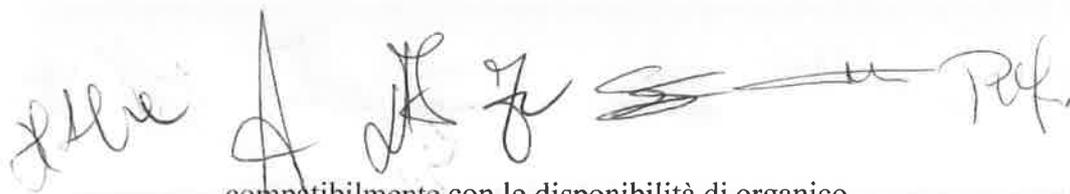
1. In caso di posti di nuova istituzione o resisi vacanti a vario titolo, prima di procedere alla loro copertura dall'esterno, l'Amministrazione Comunale effettuerà una verifica, tra il personale dipendente in possesso della stessa qualifica funzionale e dei titoli per il posto in questione, di eventuali situazioni di disponibilità alla copertura della stessa;
2. La mobilità di cui al presente articolo potrà avvenire, su richiesta avanzata dal responsabile del settore interessato, previa acquisizione di nulla osta debitamente sottoscritto dal responsabile del settore di appartenenza del lavoratore disponibile alla mobilità;
3. Qualora vi fossero più lavoratori interessati per lo stesso posto si attiverà una procedura di valutazione basata sui seguenti criteri:
 - Anzianità di servizio nella categoria e nel profilo professionale punti 1 per anno;
 - Anzianità di servizio nella categoria e diverso profilo professionale punti 0,75 per anno;
 - Anzianità di servizio nella categoria inferiore punti 0,50 per anno.

Titoli culturali:

- | | |
|-----------------------------------|---------|
| - Scuola dell'obbligo | punti 1 |
| - Scuola media superiore | punti 3 |
| - Diploma di laurea breve | punti 5 |
| - Diploma di laurea specialistica | punti 8 |
4. In caso di parità di punteggio tra più lavoratori si darà preferenza al più giovane di età;
 5. Il personale beneficiario dell'art.3 della Legge 104/92 ha precedenza nella formulazione della graduatoria.
 6. La mobilità che comporti cambiamenti nella tipologia di prestazione professionale richiesta, deve essere accompagnata da una adeguata formazione.

Art. 13 **Mobilità d'ufficio**

1. La mobilità d'ufficio è disposta per ricoprire posti resisi vacanti per dimissioni o quiescenza o altro titolo, per altre cause riconducibili ad una diversa organizzazione e/o modificazione e /o esigenze dei servizi.
2. La mobilità d'ufficio, che si attiva in caso di assenza di personale disponibile alla mobilità volontaria, può avvenire:
 - a) All'interno del Settore nella stessa sede lavorativa;
 - b) All'interno del Settore in diversa sede lavorativa;
 - c) Tra diversi Settori con lo stesso profilo professionale;
 - d) Nello stesso Settore e/o tra Settori diversi, con modifica del profilo professionale



compatibilmente con le disponibilità di organico.

3. La mobilità è disposta:
 - a) Dal Responsabile del Settore, relativamente ai punti a) e b);
 - b) Dal Segretario Generale, relativamente al punto c), acquisite le relative richieste e nulla osta da parte dei Responsabili dei Servizi interessati;
 - c) Dal Segretario Generale, con apposita determinazione, relativamente al punto d).
4. In caso di contestazione sul provvedimento adottato, il dipendente interessato può presentare ricorso, facendosi assistere da un proprio rappresentante sindacale.

Art. 14

Mobilità a favore dei beneficiari della legge 104/92

1. Per usufruire delle precedenzae previste dal precedente articolato, i dipendenti, purché unici beneficiari della L.104/92, sono tenuti a presentare istanza corredata da apposita certificazione rilasciata dalla Commissione Medica che attesta lo stato di una "situazione di gravità". A seguito di richiesta di mobilità per i detti motivi, il dipendente segnala il posto vacante del Servizio che vuole raggiungere e l'istanza viene accolta a condizione che il profilo di appartenenza del dipendente sia compatibile con quelli operanti nell'Area prescelta.
2. In ogni caso l'Amministrazione si impegna a prestare particolare attenzione alle richieste provenienti dai dipendenti beneficiari della L.104/92 al fine di cercare di dare soddisfazione alle esigenze dagli stessi manifestate.

TITOLO V

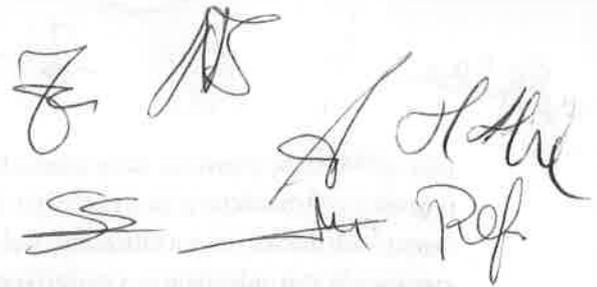
CRITERI PER IL CONFERIMENTO DELLE MANSIONI SUPERIORI

Art. 15

Norme generali per il conferimento delle mansioni superiori

1. Il conferimento di mansioni superiori può riguardare solo il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. Il conferimento di mansioni superiori può avvenire solo a seguito di certificazione della maggiore spesa.
3. Competente al conferimento delle mansioni superiori è il Responsabile Apicale del Servizio interessato, tenendo conto dei provvedimenti adottati dall'Amministrazione in merito alla gestione delle risorse umane.
4. Prima di disporre il conferimento di mansioni superiori l'Apicale competente deve verificare se sia possibile il ricorso a soluzioni alternative soprattutto in relazione a quanto disposto dal comma 5 del presente articolo.
5. Se la verifica di cui al comma 4 dà esito negativo, ferma restando la responsabilità, anche patrimoniale, del responsabile stesso, il responsabile competente dispone, con provvedimento motivato, il conferimento delle mansioni superiori, esplicitando le cause che hanno reso necessario procedere all'assegnazione di mansioni superiori.
6. La disciplina del conferimento delle mansioni superiori è prevista dall'art.52 del d.lgs.165/2001 e dall'art.8 del CCNL 14.9.2000.
7. In deroga a quanto previsto dall'art.2103 del codice civile, l'esercizio temporaneo di mansioni superiori non attribuisce il diritto all'assegnazione definitiva delle stesse.

Art. 16
Trattamento economico



1. Il dipendente assegnato alle mansioni superiori ha diritto alla differenza tra il trattamento economico iniziale previsto per l'assunzione nel profilo rivestito e quello iniziale corrispondente alle mansioni superiori di temporanea assegnazione, fermo rimanendo la posizione economica di appartenenza e quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità.

TITOLO VI
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 17
Area delle posizioni organizzative



1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art.13 CCNL Funzioni Locali.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono fino alla scadenza del termine precedente fissato e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL 2016-2018.

Art. 18
Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco con atto scritto e motivato, per un periodo non superiore a tre anni. La durata degli incarichi non può avere durata inferiore di anni uno e ciò in quanto strettamente connessa alla valutazione annuale della performance individuale prevista in base al sistema a tal fine adottato dall'Ente.
2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini a ricoprire il ruolo e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D o C **secondo le vigenti norme contrattuali.**
3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema previsto dal successivo articolo 19,

la valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. L'Ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 19 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

Art. 19

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di €16.000 annui lordi per tredici mensilità, per la categoria D e da €3.000 a € 9.500 per la categoria C, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.
3. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti ai sensi dell'articolo 7 del CCNL 21.05.2018 dal relativo regolamento.
4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo definito dal successivo articolo 20.

Art. 20

Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. I criteri di graduazione della retribuzione di posizione verranno definiti previo confronto con la parte sindacale, entro il 20 maggio 2019, a seguito di proposta dell'Ente.
2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta ad un importo non inferiore (al 25%) del totale delle risorse a disposizione.
3. Nell'attribuzione dell'indennità di risultato l'Ente applicherà le procedure previste dal sistema di valutazione adottato.
4. Nel caso di attribuzione di incarico ad interim al lavoratore spetterà, per il periodo di riferimento dell'incarico conferito, in aggiunta all'indennità di risultato, un ulteriore compenso quale maggiorazione (pari al 25%) del valore economico della retribuzione di risultato dell'incarico ad interim.
5. Le parti specificano che il tetto complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, unitamente a quelle relative al fondo delle risorse decentrate, deve avvenire nel rispetto dell'art.23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 e del disposto previsto per i comuni privi di posizioni dirigenziali dalla Legge 11 febbraio 2019, n. 12 di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 135/2018.

Prof. Z. M. A. Helu

Art. 21

Progressione economica all'interno della categoria

Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio maturata al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello in cui si avvia la procedura secondo la tabella sotto elencata:

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				

Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma sono compresi anche i periodi prestati presso altre PA, a parità di categoria o posizione giuridica.

Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio medio pari a 80/100 per le cat C e D e 70/100 per le cat A e B;

L'attribuzione della P.E.O. ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio; nel caso di ulteriore parità la precedenza spetta al più anziano di età.

L'esito della procedura selettiva ha una valenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della P.E.O.

Ai dipendenti cui è stata irrogata nei 2 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche una sanzione disciplinare superiore alla multa non è consentito l'accesso alla selezione. Annualmente su indicazione della Giunta municipale verrà individuato tra le linee di indirizzo della contrattazione l'avvio delle progressioni ed il limite delle risorse finanziarie da destinare a detto istituto.

LA PROCEDURA

1. Con determinazione del responsabile del personale giuridico viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.
2. Il bando viene pubblicato all'Albo Pretorio e sul sito web istituzionale – Sezione Amministrazione Trasparente per almeno 30 giorni e spedito via mail o sulla rete intranet a tutti i dipendenti. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali. Ai dipendenti in comando presso altro ente, in aspettativa, o assenti dal servizio per altre cause, il bando viene trasmesso in copia via mail insieme al cedolino dello stipendio, in tempo utile per la presentazione della domanda.
3. I dipendenti interessati presentano, entro la data di scadenza fissata, apposita istanza, corredata dal

curriculum e documentando, se ne ravvisano la necessità, le rilevanti esperienze maturate e competenze acquisite.

4. L'Ufficio Personale forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo sulla base della media delle valutazioni del triennio precedente.

5. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che ha maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità di punteggio verrà data precedenza al dipendente più anziano di età.

6. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità di personale non superiore a quella che verrà individuata dalla Giunta municipale annualmente. Si garantisce comunque almeno una progressione per ciascuna categoria.

7. Concluse le suddette operazioni, la graduatoria viene formalmente approvata dal Responsabile personale giuridico e pubblicizzata. Le graduatorie, distinte per categoria giuridica di appartenenza, vengono portate a conoscenza dei dipendenti da parte del Servizio Risorse Umane a seguito pubblicazione all'albo pretorio dell'ente e nella apposita sezione dell'"Amministrazione Trasparente" e diventano definitive dopo 15 giorni dalla loro pubblicizzazione.

8. Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione del medesimo istituto e la previsione delle relative risorse finanziarie, e vengono liquidate solo dopo la conclusione della intera procedura.

TITOLO VII RAPPORTO DI LAVORO

Art. 22 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; sono fatti salvi gli accordi vigenti che prevedono 35 ore settimanali per i servizi turnati. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i servizi da erogarsi con carattere di continuità.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Le parti, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare di sei mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
4. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dal datore di lavoro e sulle stesse le OO.SS. potranno attivare l'istituto del confronto.
5. Ogni eventuale variazione potrà essere oggetto di confronto così come previsto dall'art.5.
6. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:
 - a) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art.27 CCNL Funzioni Locali;
 - b) turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. all'art.23 CCNL Funzioni Locali;
 - c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. all'art.25 CCNL Funzioni Locali.
7. E' comunque possibile l'utilizzazione programmata di tutte le tipologie, di cui al comma 6, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.



8. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.

Art. 23

Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede, in Conferenza dei servizi, alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.
3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
4. È confermato il limite massimo individuale contrattualmente previsto dal vigente CCNL. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 210, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.
5. Fermo restando che il recupero delle ore di straordinario è esclusiva facoltà del dipendente, il recupero dovrà essere fruito compatibilmente con le esigenze di servizio dell'Ente.
6. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo destinandoli alla produttività.
7. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, Art.56 CCNL Funzioni Locali, etc.).

Art. 24

Turnazioni

1. Il personale deve essere informato almeno cinque giorni prima dell'inizio della turnazione programmata per il mese successivo.
2. 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.
3. 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. 25
Reperibilità

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art.24 del CCNL 21.05.2018 è:
 - a) Corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dagli enti; interventi non differibili e riferiti a servizi essenziali;
 - b) Quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) Per ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese;
 - d) Se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) Non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - f) Non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente;
 - g) Di norma, l'indennità di reperibilità è corrisposta unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità;
2. Le parti concordano la possibilità di elevare per ciascun dipendente a n. 7 reperibilità al mese, rimodulando la misura dell'indennità in €. 13,00, per ogni turno di reperibilità eccedente il numero previsto dalla lett. c) del comma precedente.
3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Si prende atto che l'Ente intende istituire il servizio di reperibilità per:
 - N. 2 dipendenti appartenenti all'area della Polizia municipale ufficiali / agenti di polizia Municipale;
 - N. 2 dipendenti area tecnica: n. 1 tecnico (istruttorie o funzionario) e n. 1 operatore tecnico;
 - N. 1 dipendente stato civile, n. 1 dipendente anagrafe e n. 1 custode cimiteriale;
 - N. 1 dipendente C.E.D.;
 - **N. 1 dipendente Messo notificatore;**
5. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance organizzativa ed individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 26
Orario multiperiodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.



Art. 27

Pausa

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo ed in applicazione dell'art. 26 del CCNL del 21.05.2018, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.09.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art.13 del CCNL del 09.05.2006, assicura il servizio del buono pasto al personale assunto con contratto a tempo indeterminato, determinato e/o part-time.

Il servizio di mensa viene erogato mediante buoni pasto.

Il servizio mensa non può essere sostituito da indennità; i buoni mensa non sono cedibili a terzi e non possono essere monetizzati.

In atto il valore nominale del buono pasto è fissato in € 5,16.

Art.28

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di mezzora. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di Settore.
3. Le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico e non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
4. Possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili e dal Segretario(es: *polizia locale; operai in squadra, ufficio protocollo ecc...*)
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 29

Ferie, recupero festività soppresse e festività santo patrono

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 28 del C.C.N.L. del 21.05.2018, i turni di ferie sono predisposti dal responsabile del Settore, nel rispetto delle indicazioni fornite dai dipendenti nelle relative domande, compatibilmente con le esigenze di servizio.
2. Ai fini di cui al comma precedente, di norma, entro il mese di maggio di ciascun anno, ogni dipendente presenterà al suddetto responsabile del Settore il periodo durante il quale intende fruire delle ferie, relativamente all'arco temporale 1/6 – 30/9.



3. E' predisposto, a cura del responsabile del Settore, il piano ferie.
4. Eventuali variazioni tra le richieste avanzate dal dipendente e i turni effettivamente predisposti, e la non concessione per esigenze di servizio, dovranno avvenire con criterio di rotazione, nel senso che coloro che subiranno le variazioni avranno diritto di scelta nell'anno successivo.
5. Il dipendente a cui viene comunicata la variazione del periodo di ferie richiesto o la non concessione per esigenze di servizio, fermo restando il diritto di scelta nell'anno successivo, conserva la facoltà di modificare la richiesta che dovrà essere ripresentata entro 15 gg. dalla comunicazione. La richiesta sarà accolta compatibilmente con le esigenze di servizio.
6. Il provvedimento di variazione delle richieste e quello di non concessione delle ferie per esigenze di servizio, deve essere particolarmente motivato.
7. La domanda per la fruizione delle ferie nell'arco temporale 1/1 - 31/5 e 1/10 - 31/12 è presentata almeno 3 giorni prima della decorrenza delle stesse, fatte salve eventuali necessità straordinarie e/o improrogabile esigenze che richiedono la concessione urgente dei permessi richiesti, anche su richiesta telefonica e si intende accolta qualora il responsabile abbia espresso parere favorevole.
8. Qualora entro il mese di ottobre il dipendente non abbia fatto richiesta di usufruire delle ferie dell'anno in corso, il responsabile del servizio, provvederà a fissare d'ufficio il periodo di fruizione delle stesse entro il 31 dicembre. Tale termine potrà essere prorogato solo per motivate esigenze di servizio.

Art. 30
Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a familiari che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a) Le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) Le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale

tra tutti i richiedenti.

8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 31

Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi

1. A domanda del dipendente sono concessi i permessi per assenze e congedi previsti e regolati dalle leggi e dalle disposizioni vigenti dei CC.CC.NN.LL. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali e del Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 (Capo V - Permessi, assenze e congedi).

Art.32

Formazione del personale

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.
2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - Valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
 - Assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - Garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - Favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
 - Incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
4. L'attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale dovrà essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo tale da garantirne la partecipazione da parte di tutti i dipendenti, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale e politica, ferma restando l'attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con lo specifico contenuto dell'intervento formativo.



5. La formazione e l'aggiornamento dovranno privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- Favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- Favorire lo sviluppo di profili di managerialità capaci di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- Favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa;
- Favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti e di quello da adibire all'Ufficio per le Relazioni con il Pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella legge 241/1990 e nel "codice di comportamento dei pubblici dipendenti";
- Favorire la conoscenza delle norme base di sicurezza, pronto soccorso, salute e igiene nei luoghi di lavoro;
- Favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei luoghi a rischio, con particolare attenzione riguardo a quanto contenuto nel D.Lgs. 81/2008 ed alla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del luogo di lavoro, del responsabile della sicurezza e se costituito, dei componenti il servizio protezione/prevenzione;
- Favorire una specifica attività di formazione per l'attuazione delle previsioni contrattuali in materia "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" ex art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183 secondo il Regolamento predisposto dall'Ente.
- Favorire, da un lato, una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza e, dall'altro, favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

6. Un comitato formato dai responsabili apicali delle strutture definisce annualmente, tenuto conto degli obiettivi dell'Ente e delle linee guida contenute nel presente contratto, la proposta di piano formativo e di aggiornamento del personale, individuando la tipologia dei corsi, le modalità di effettuazione degli stessi e di partecipazione dei dipendenti, tenendo distinte la formazione settoriale da quella intersettoriale, nei limiti di spesa stabiliti dalle leggi vigenti e dalle disponibilità di bilancio.

7. Il Responsabile del Personale curerà l'attuazione tecnico-amministrativa dell'attività formativa. Il piano di formazione viene comunicato alle RSU.

8. Entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, l'Ente informa le RSU circa gli atti di gestione adottati in attuazione del piano di formazione e aggiornamento dell'anno precedente e sui risultati conseguiti.

9. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento istituito o autorizzati dall'ente, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

10. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. I corsi di formazione ed aggiornamento previsti ai precedenti articoli costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'Ente.

Art. 33

Accesso alla formazione del personale

1. Le attività formative sono definite nei piani di formazione del personale approvati dall'Ente, tenuto conto della proposta di piano formativo e di aggiornamento del personale di cui al precedente articolo.



2. Il personale dipendente che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. E' garantita una pari opportunità di partecipazione.
3. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
4. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del C.C.N.L. 21/05/2018, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie.

TITOLO VIII

TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 34

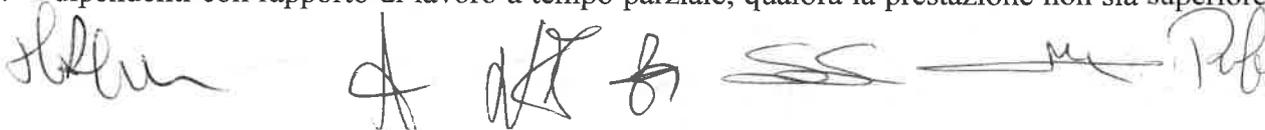
Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

1. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
2. Le parti concordano nell'escludere l'utilizzo del lavoro in somministrazione come previsto dall'art. 52 del CCNL del 21.05.2018.

Art. 35

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale concessi non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.
2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda. Nelle domande deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 7.
3. L'ente, entro il termine di 60 giorni dalla ricezione della domanda, concede la trasformazione del rapporto, nel rispetto delle forme e delle modalità di cui al comma 11 oppure nega la stessa qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 1;
 - b) l'attività di lavoro autonomo o subordinato, che il lavoratore intende svolgere, comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità;
 - c) in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'ente.
4. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al



50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa e professionale, subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.

5. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;

6. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. n. 81/2015. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.

7. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni e di limitazione delle spese di personale. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni e di spesa del personale consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro part-time.

TITOLO IX SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 36

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3 bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa

resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente su iniziativa del responsabile di P.O. competente.

Art. 37

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. In applicazione dell'art. 56-quater del CCNL del 21.05.2018, i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, 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:
 - a) per contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo- Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
 - b) per finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 CCNL 21/05/2018;
 - c) per erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
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.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art 38

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 attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero	Decorrenza
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 1,00	01/01/2019



B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario serale, notturno o festivo diurno	€ 1,50	01/01/2019
C	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario notturno festivo	€ 1,80	01/01/2019

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 ai 2/3 dell'orario di lavoro. (*calcolo giornaliero*)
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività, sulla base dei dati desunti:
- a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore ai 2/3 dell'orario giornaliero.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 51, CCNL 21/05/2018;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 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 (indennità per condizioni di lavoro).
6. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.
7. La graduazione di cui al precedente punto n.1, si applica laddove vi è disponibilità nel fondo salario accessorio, fermo restando il riconoscimento della quota minima giornaliera, pari ad € 1 euro agli aventi diritto.

Art. 39

Indennità di funzione

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 del Comune di Melilli;
- b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato (*nel 10%*) degli addetti al servizio vigilanza.
- c) 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, come eventualmente integrata dagli enti;

[Handwritten signatures]

TITOLO X
RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 40

Determinazione concordata della sanzione

1. L'autorità disciplinare del Comune di Melilli ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso.
2. La sanzione concordemente determinata in esito alla procedura conciliativa di cui al comma 1 ha ad oggetto esclusivamente l'entità della sanzione stessa ma non può essere di specie diversa da quella prevista dalla legge o dal contratto collettivo per l'infrazione per la quale si procede e non è soggetta ad impugnazione.
3. L'autorità disciplinare competente o il dipendente può proporre all'altra parte, l'attivazione della procedura conciliativa di cui al comma 1, che non ha natura obbligatoria, entro il termine dei cinque giorni successivi alla audizione del dipendente per il contraddittorio a sua difesa, ai sensi dell'art. 55-bis, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001. Dalla data della proposta sono sospesi i termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001. La proposta dell'autorità disciplinare o del dipendente e tutti gli altri atti della procedura sono comunicati all'altra parte con le modalità dell'art. 55-bis, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001.
4. La proposta di attivazione deve contenere una sommaria prospettazione dei fatti, delle risultanze del contraddittorio e la proposta in ordine alla misura della sanzione ritenuta applicabile. La mancata formulazione della proposta entro il termine di cui al comma 3 comporta la decadenza delle parti dalla facoltà di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
5. La disponibilità della controparte ad accettare la procedura conciliativa deve essere comunicata entro i cinque giorni successivi al ricevimento della proposta, con le modalità dell'art.55-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001. Nel caso di mancata accettazione entro il suddetto termine, da tale momento riprende il decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165/2001. La mancata accettazione comporta la decadenza delle parti dalla possibilità di attivare ulteriormente la procedura conciliativa.
6. Ove la proposta sia accettata, l'autorità disciplinare competente convoca nei tre giorni successivi il dipendente, con l'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.
7. Se la procedura conciliativa ha esito positivo, l'accordo raggiunto è formalizzato in un apposito verbale sottoscritto dall'autorità disciplinare e dal dipendente e la sanzione concordata dalle parti, che non è soggetta ad impugnazione, può essere irrogata dall'autorità disciplinare competente.
8. In caso di esito negativo, questo sarà riportato in apposito verbale e la procedura conciliativa si estingue, con conseguente ripresa del decorso dei termini del procedimento disciplinare, di cui all'articolo 55-bis del D. Lgs. n. 165/2001.
9. In ogni caso la procedura conciliativa deve concludersi entro il termine di trenta giorni dalla contestazione e comunque prima dell'irrogazione della sanzione. La scadenza di tale termine comporta la estinzione della procedura conciliativa eventualmente già avviata ed ancora in corso di svolgimento e la decadenza delle parti dalla facoltà di avvalersi ulteriormente della stessa.



d) L'importo delle singole indennità sarà determinato in ragione delle risorse finanziarie decentrate assegnate alla presente indennità e sino ad un massimo di € 3.000,00. L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo max
A	Vice Comandante PL non incaricato di P.O. di Cat. D	(€ 3.000,00)
B	Vice Comandante PL non incaricato di P.O. di Cat. C	(€ 3.000,00)
C	Agente addetto al coordinamento di Cat. C	(€ 1.000,00)

La responsabilità per le funzioni assegnate di sostituto della posizione organizzativa di cui alle suddette posizioni A e B è conferita con incarico sindacale; l'importo annuo max di € 3.000,00 previsto è commisurato alla percentuale (%) di pesatura approvata per la posizione organizzativa del settore di riferimento.

Per la responsabilità inerente l'incarico di "Agente addetto al coordinamento di Cat. C", l'importo annuo lordo dell'indennità è determinato in misura proporzionale al numero di personale gestito (minimo 2 persone = indennità minima € 400,00; 10 dipendenti e oltre = indennità massima €2.000,00; in proporzione da 2 a 10).

Esempio: importo minimo € 400,00 - importo max € 2.000,00 :

2 dipendenti coordinati = indennità per specifiche responsabilità 400

4 dipendenti coordinati = indennità per specifiche responsabilità 800

6 dipendenti coordinati = indennità per specifiche responsabilità 1.200

8 dipendenti coordinati = indennità per specifiche responsabilità 1.600

10 dipendenti coordinati = indennità per specifiche responsabilità 2.000

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 giorni di effettivo servizio prestato.

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;

**TITOLO XI
TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 41

Fondo risorse decentrate - componenti di costituzione

1. Le componenti di costituzione del fondo sono stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale
2. Il quadro attuale di riferimento relativo all'anno 2018 è il seguente, comprensivo dei tetti di spesa:

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2016	2017	DESCRIZIONE E	2018	2019
-------------	------	------	------------------	------	------

Risorse stabili

**Risorse
stabili**

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	293.391,32	301.871,64	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 21/05/2018)	301.871,64	301.871,64
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)			QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AI. 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)	13.062,40	13.062,40
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)			DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)	4.425,97	4.408,57
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)			RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)		195,91
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001			PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)			INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)		
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)			INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2		

			LETT.H)		
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)					
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)					
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)					
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	293.391,32	301.871,64		301.871,64	302.067,55
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE				17.488,37	17.470,97
TOTALE RISORSE STABILI	€293.391,32	€301.871,64		€319.360,01	319.538,52

Risorse variabili soggette al limite

Risorse variabili soggette al limite

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽²⁾			SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽²⁾		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	12.434,00		SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) ⁽³⁾	11.320,75	11.320,75
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) ⁽³⁾	13.375,85	17.329,53	FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)		
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)			INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)			MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)			SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART.56-QUATER, C.1,LETT.C; EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01)	6.008,78	
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)					
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) ⁽⁴⁾					
Totale Risorse variabili soggette al limite	25.809,85	17.329,53	Totale Risorse variabili soggette al limite	17329,53	11.320,75

Hlle

[Signature]

ab

z

[Signature]

Ref

Risorse variabili NON soggette al limite

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)			ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) Art. 68, c.1)	-	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)			ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	-	-
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	1.784,47		QUOTE INCENTIVI EX ART.113 d.Lgs. 50/2016	18.938,64	92.575,44
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ⁽⁵⁾			COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ⁽⁵⁾	-	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁶⁾			SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁶⁾	-	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)			RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-	-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	1.784,47		Totale Risorse variabili NON soggette al limite	18.938,64	92.575,44
TOTALE RISORSE VARIABILI	27.594,32	17.329,53	TOTALE RISORSE VARIABILI	36.268,17	103.896,19
RIEPILOGO					
Totale Risorse stabili soggette al limite	293.391,32	301.871,64		301.871,64	302.067,55
Totale Risorse stabili NON soggette al limite	-	-		17.488,37	17.470,97
Totale Risorse variabili soggette al limite	25.809,85	17.329,53		17.329,53	11.320,75
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	1.784,47	-		18.938,64	92.575,44
			Totale Risorse anno 2017 rese disponibili per il 2018	14.100,00	
			- (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) Art. 68, c.1)		
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE di cui soggette al limite	€320.985,64 €319.201,17	€319.201,17 €319.201,17	TOTALE	€369.728,18 €319.201,17	€423.434,71 €313.388,30

3. L'implementazione della parte variabile del fondo è definitiva dal CCNL 21.05.2018 e autorizzata annualmente dalla Giunta Comunale.

Art. 42

Fondo risorse decentrate - elementi di utilizzo

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, costo del reinquadramento del personale dell'area di vigilanza. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
- a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale (almeno il 30% delle risorse di parte variabile);
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16 - 18;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 16 - 18;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 16 - 18;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 16 - 18;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 16 - 18, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 16 - 18, ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
 - j) progressioni economiche finanziate con risorse stabili.
3. Le misure delle indennità relative alle condizioni di lavoro, specifiche responsabilità, di servizio esterno e di funzione, verranno proporzionalmente ridotte ove il fondo dedicato risulti

insufficiente per applicare la misura intera.

Art. 43

Performance organizzativa ed individuale

BUDGETIZZAZIONE RISORSE DESTINATE ALLA PREMIALITA'

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 68 del CCNL del 21.05.2018 e del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
 - a) Attribuzione del "peso" determinato dalla categoria economica dei dipendenti utilizzando le prime tre cifre della retribuzione tabellare della posizione di appartenenza;
 - b) Definizione del budget di settore = risorse disponibili/totale dei pesi x peso settoriale.
3. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del Settore;
4. Almeno il 30% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance individuale, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione, di cui all'allegata scheda A. In applicazione dell'art. 69 del CCNL del 21.05.2018, il 50% del personale che consegue una valutazione più elevata fruirà di una maggiorazione del 30% della quota teorica. Le risorse occorrenti verranno reperite riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta dal restante personale del settore. Tale riduzione avverrà sulla quota della Performance Individuale;
5. La rimanente quota del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa del settore di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
6. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è effettuata dall'apposito Nucleo di Valutazione in contraddittorio con il responsabile di posizione organizzativa.
7. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa;
8. Di norma, entro il mese di luglio dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance settoriale ed individuale;
9. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale, dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;
10. Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge;
11. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura

proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time ed ai giorni di servizio prestati;

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 prestato da ciascuno di essi per al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

Premio correlato alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma, 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 Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione A allegata, definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, debitamente sottoscritta dal lavoratore per presa visione ed accettazione.
3. Qualora un valutato non concordi con la valutazione ricevuta, può richiedere entro dieci (10) giorni la revisione della procedura applicata nei suoi confronti al Segretario comunale che, sentiti gli interessati (valutato e valutatore), può, se del caso, richiedere al soggetto valutatore di riesaminare la valutazione data. Il valutatore deve convocare il soggetto valutato entro il termine di dieci (10) giorni dalla richiesta, al colloquio possono partecipare altri soggetti individuati dal valutato a sua fiducia (quale procuratore o rappresentante sindacale); Il soggetto valutatore, terminato il confronto, definirà la valutazione finale, anche apportando modifiche alla precedente valutazione, con parere motivato.

ESEMPIO

ATTRIBUZIONE PESO PROFILI DIPENDENTI

	Settore 1	settore 2	settore 3
Posizione economica			
Numero e peso	1 - D3 212	1 D4 221	1 D4 221
	1 C6 196	1 C4 184	1 C4 184
	1 C3 178	1 B6 166	1 C6 196
	1 B4 161	1 B4 161	1B6 166
			1 B4 322
TOTALE	747	732	1089

PESO SETTORIALE

SETTORE 1	747
SETTORE 2	732
SETTORE 3	1089

TOTALE PESI 2.568

DEFINIZIONE DEL BUDGET DI SETTORE

(Ripartizione Performance in proporzione al peso settoriale:
esempio di 20.000,00 euro quale budget destinato alla performance)

$20.000,00 / 2.568 \times 747 = 5.817,76$
 $20.000,00 / 2.568 \times 732 = 5.700,93$
 $20.000,00 / 2.568 \times 1.089 = \underline{8.481,31}$
TOTALE 20.000,00

DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE

In applicazione dell'art. 69 del CCNL del 21.05.2016, il 50% del personale di ciascun settore che consegue una valutazione più elevata fruirà di una maggiorazione del 30% della quota teorica destinata alla performance individuale.

Le risorse occorrenti verranno reperite riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta dal restante personale del settore. Tale riduzione avverrà sulla quota della Performance Individuale.

La misura di detta maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi teorici attribuiti al personale del settore.

Il calcolo per la individuazione del premio individuale viene effettuato come da esempio che segue:

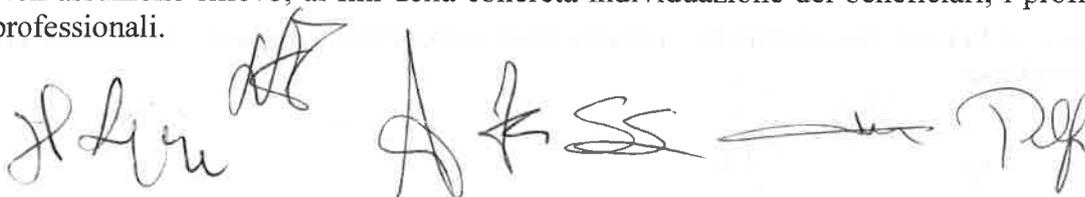
QUOTA RISORSE COMPLESSIVE ATTRIBUITE AL SETTORE	€10.000,00
NUMERO DIPENDENTI DEL SETTORE	N.20
MEDIA PRO-CAPITE	€500,00
30% DELLA QUOTA DI MAGGIORAZIONE SINGOLA	€ 150,00
VALORE MAGGIORAZIONE ARROTONDATO	€ 150,00
QUOTA MAX DEL 50% DEL PERSONALE DEL SETTORE DA DIFFERENZIARE	N. 10
FONDO DA DESTINARE ALLA MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE	€ 150,00 * 10 UNITA' = € 1.500,00
QUOTA PRO-CAPITE DEL 50% DEL PERSONALE CON VALUTAZIONE PIU'ELEVATA	€ 500,00+€150,00= € 650,00 * 10 UNITA' = Totale A €6.500,00
QUOTA PRO-CAPITE DEL 50% DEL PERSONALE CON VALUTAZIONE MENO ELEVATA	€ 500,00-€150,00= €350,00*10UNITA'=Totale B € 3.500,00
VERIRIFCA TOTALE RISORSE ASSEGNATE E DISTRIBUITE DAL SETTORE	= € 10.000,00

Art. 44

Disciplina delle indennità - Principi generali

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

1. 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 e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
2. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

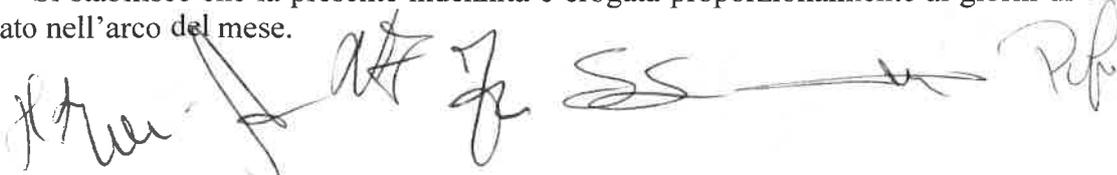


3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del responsabile di ciascun settore di cui si compone la macrostruttura dell'Ente.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione 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.
5. 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.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno semestrale.
7. 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.
8. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dal 1° gennaio 2019. Per l'anno 2018, le indennità di cui agli artt. 43-45-46-47 verranno erogate sulla base dei criteri preesistenti, come definiti nel precedente contratto decentrato.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale.
- 10.

Art. 45

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018)

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 e non esaustivo 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;
 - i. 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 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 e non esaustivo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- 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;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- 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 e non esaustivo 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 per l'Economo comunale e/o Vice Economo comunale ed annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, per gli altri agenti contabili sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali 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 come segue:

Condizione di lavoro		Importo al giorno	
A	personale esposto a rischio	€ 1,50	
B	personale esposto a disagio	€ 1,50	
C	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 516,47	€ 1,00
		C2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 516,48 ad €1.032,91	€ 1,20
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.032,92 ad € 1.549,37	€1,40
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.549,37	€1,60

Art. 46

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 dei Responsabili di servizi, 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 B, 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, 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 inserito nella Contratto decentrato parte economica e varia sino ad un massimo di € 3.000,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

A) Responsabilità di procedimento, formalmente attribuita, in atti con rilevanza esterna di particolare complessità:

1. *Specifica responsabilità per funzioni assegnate di sostituto della posizione organizzativa istituita: ciascun incarico è conferito dal Sindaco e l'importo annuo max di € 3.000,00 previsto è commisurato alla percentuale (%) di pesatura approvata per ciascuna posizione organizzativa di riferimento.*

2. *Responsabilità per funzioni assegnate.*

3. *Responsabilità istruttoria complessa;*

B) *Coordinamento squadre:*

in misura proporzionale al numero di personale gestito (minimo 2 persone = indennità minima €400,00; 10 dipendenti e oltre = indennità massima € 2.000,00; in proporzione da 2 a 10).

Esempio: importo minimo € 400,00 - importo max € 2.000,00:

2 dipendenti coordinati = indennità per specifiche responsabilità 400

4 dipendenti coordinati = indennità per specifiche responsabilità 800

6 dipendenti coordinati = indennità per specifiche responsabilità 1.200

8 dipendenti coordinati = indennità per specifiche responsabilità 1.600

10 dipendenti coordinati = indennità per specifiche responsabilità 2.000

2. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato tra quelle indicate alle lettere A), B).

3. 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 giorni di effettivo servizio prestato e vengono erogate mensilmente.

Art. 47

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 €. 350,00 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;

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili, nemmeno con l'indennità di cui al precedente art. 46; nel caso ricorrano più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore tra quella prevista dall'art. 70-quinquies comma 1 e 2.

4. 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 giorni di effettivo servizio prestato.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Art. 48

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

1. Si individuano a titolo esemplificativo e non esaustivo i compensi previsti da disposizioni di legge, che si riferiscono a:

- incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
- indennità art. 13 L.R. 17/1990;

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile PO del Settore competente.

Art.49

Messi notificatori

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 50% 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 di servizio.

TITOLO XII

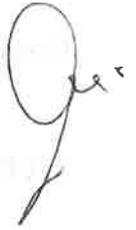
BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 50 (sperimentale)

Welfare integrativo

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 72 del CCNL del 21.05.2018 e, per il finanziamento del fondo, del disposto dell'art. 56-quater, comma 1, lettera b) e dell'art.67, commi 3, 4 e 5, del CCNL del 21.05.2018.
2. Le risorse destinate al welfare integrativo riguardano le seguenti finalità per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti e loro familiari a carico:
 - a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia:
 - Prestazioni dei servizi di educazione e istruzione in età prescolare-asili nido, dei servizi integrativi di mensa e centri estivi;
 - Prestazione dei servizi di acquisto libri per i dipendenti che studiano dalle scuole inferiori all'università;
 - b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli:
 - Prestazioni dei servizi di acquisto libri di testo per i figli che studiano dalle scuole inferiori all'università;
 - Prestazioni dei servizi di borse di studio per studenti meritevoli;
 - Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;

- c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale:
 - Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a circoli sportivi e ricreativi;
 - Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;
 - Prestazioni dei servizi per l'assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti a carico, o in grave difficoltà economica;
 - 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:
 - Prestazioni dei servizi-convenzioni con istituti di credito per prestiti agevolati;
 - Prestazione dei servizi-polizze assicurative a copertura del credito e polizze accessorie;
 - e) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale:
 - Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per il personale e loro familiari per visite odontoiatriche;
 - Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per pacchetto maternità;
3. Viene istituito il Comitato di Governance, organo bilaterale di rappresentanza aziendale e sindacale, con il compito di dare applicazione alla presente disciplina, nonché di studiare e proporre ulteriori progetti di welfare aziendale, per offrire un concreto sostegno al potere di acquisto dei dipendenti con forme di remunerazione non monetaria, prioritariamente:
- a) In base ai redditi dei dipendenti e dei loro nuclei familiari;
 - b) In base alla composizione del nucleo familiare;
 - c) In base alle attività lavorative esterne e/o turnate;



Art. 51 **Salute e sicurezza**

1. Le parti di cui all'articolo 5 comma 1, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
3. Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:
 - Infortuni sul lavoro;
 - Malattie professionali.



LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente: _____

Componente: _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Segreterie Territoriali

FP CGIL: _____

CISL FP: _____

UIL FPL: Federico Jorjoppa

CSA: _____

Rappresentanze Sindacali Unitarie

RSU CISL Stefano Pfler

RSU UIL [Signature]

RSU CGIL Alfonso Francini

RSU UIL Spele Sebastian

RSU CGIL Coffaricio Jurek

RSU EBIL Roberto Quispe

COMUNE DI PROVINCIA DI
SETTORE SERVIZIO
DIPENDENTE CATEGORIA

OBIETTIVI DA REALIZZARE
PREMIO INDIVIDUALE/DI GRUPPO STABILITO IN L.

SCHEDA DI VALUTAZIONE N. 1		
Produttività e miglioramento dei servizi <small>Legge n. 30 del 28.2.1998 art. 1, comma 2, lett. a) D.D.L. n. 1998-2/001</small>		
N.	Elementi di valutazione	Punti (max 10 ad elemento)
1	Risultati ottenuti
2	Qualità della prestazione resa
3	Impegno profuso
4	Rapporti esterni ed interni
5	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi
6	Grado di flessibilità e di semplificazione delle procedure
7	Capacità di proporre soluzioni innovative
8	Rispetto dei tempi
9	Grado di responsabilità
10	Condizioni di lavoro
	Totale generale

Il punteggio massimo è fissato in 100 punti e ad esso corrisponde il premio individuale/di gruppo stabilito pari a L.

IL DIRIGENTE
.....

~~#2~~

Stefano Pabli Spela

VILFPL *Zemb*

[Handwritten signature]



COMUNE DI MELILLI
(Provincia di Siracusa)

Relazione illustrativa ai contratti integrativi

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

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 di ripartizione ed utilizzo parziale delle risorse stabili destinate alla Contrattazione Decentrata Integrativa 2018 definito con verbale di delegazione trattante del 24/05/2018. Accordo definitivo di ripartizione ed utilizzo risorse complessive, stabili e variabili, avviato nella riunione svoltasi in data 21/12/2018, rinviato su richiesta sindacale e definitivo con verbale di Delegazione Trattante in data 29/05/2019.		
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018		
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): - Segretario Comunale - Presidente; - Responsabile Risorse Umane - Componente; - Responsabile Servizi Finanziari - Componente. - Responsabili dei Settori - Componenti; Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 21/05/2018 ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL - CISL FP - UIL FPL - CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI RSU;		
Soggetti destinatari	PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI MELILLI		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Fondo Risorse Finanziarie Decentrate costituzione ex art. 67 commi 1, 2 e 3 del CCNL 21/05/2018 (risorse stabili e variabili) e destinazione ed utilizzo risorse ex art. 68 commi 1 e 2. Anno 2018.		
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.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 19/06/2018 in ordine alla costituzione ed utilizzo parziale delle risorse E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 14/01/2019 in ordine alla costituzione complessiva delle risorse e utilizzo parziale</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p> <p>Nessun rilievo</p>	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato approvato ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs n.267/2000, il Piano esecutivo di gestione, il Piano della performance 2018-2020 di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 ed il piano dettagliato degli obiettivi di gestione di cui all'art. 197 comma 2, lettera a) del D.Lgs. n. 267/2000 in data 18/05/18 giusta G.M. n. 109 e G.M. n. 344 del 20/12/2018 di modifica ed integrazione.</p> <p>È stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza anno 2018/2020 ai sensi e per gli effetti della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e del d.lgs. 33/2013 così come integrato e modificato dal d.lgs n. 97/2016 in data 25/01/18, giusta G.M. n. 15</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 per quanto di competenza.</p>	

		La Relazione della Performance per l'anno 2017 è stata validata dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 ed approvata dalla Giunta Municipale con atto n. 292 del 06/11/2018
--	--	--

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

PREMESSO che in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018;

CHE, rispettivamente, gli artt. 67 e 68 del suddetto CCNL prescrivono le nuove disposizioni in materia di costituzione del Fondo Risorse Decentrate, relativamente alle risorse stabili e variabili ed alla loro destinazione ed utilizzo;

CHE:

-il comma 1 dell' art. 67 ha stabilito che: *"A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004omissis..."*;

- il comma 2 del medesimo articolo, indica le risorse che incrementano quale parte stabile del fondo, l'importo di cui al comma 1;

- il comma 3 del predetto articolo indica le risorse che continuano ad alimentare il fondo con importi variabili di anno in anno;

RILEVATO che l'art. 9, co. 2-bis del D.L. n. 78/2010 ha fissato, per il triennio 2011/2013, l'importo del fondo risorse decentrate nella misura massima di quanto previsto per l'anno 2010, con il vincolo della diminuzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;

CHE la Legge n.147/2013 (Legge di stabilità 2014) con l'art.1, comma 456, ha apportato modifiche al citato 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010, convertito, in Legge n. 122/2010, ed ha stabilito che: *"A decorrere dal 1 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo"*;

CHE per l'anno 2015, gli enti, per costituire il fondo risorse decentrate, dovevano osservare il disposto dell' art. 9, co. 2-bis del D.L. n. 78/2010, così come da ultimo modificato dalla Legge n. 147/2013;

CHE l'art. 1, c. 236 della L. 208/2015 (Legge di stabilità per il 2016) ha previsto che: *"Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, ..., a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, ..., non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente"*;

CHE, altresì, per il Fondo risorse decentrate anno 2016 è intervenuta la Circolare RGS n. 13/2016 che ha optato per la "Decurtazione permanente ex art. 1, co. 456 della Legge n. 147/2013" (in luogo delle decurtazioni previste dall' art. 9, co. 2-bis del D.L. n. 78/2010);

CHE pertanto, a seguito anche di quanto stabilito dal surrichiamato co. 236 dell'art. 1 della Legge di stabilità 2016 (L. n. 208/2015), la disciplina della costituzione del fondo 2016 è rimasta, in buona sostanza, uguale a quella contenuta nell' art. 9, co. 2-bis del D.L. n. 78/2010; gli unici cambiamenti rispetto a tale normativa sono stati i seguenti:

- l'anno di riferimento per il controllo dell'importo del fondo da non superare non era più l'anno 2010 ma l'anno 2015;
- la riduzione del fondo non era più soltanto rapportata alla riduzione del personale in servizio ma era possibile tener conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente in materia di personale.

CHE, infine, il disposto di cui all'art. 23, co. 2, D.Lgs. n. 75/2017 ha stabilito che: *"Nelle more di quanto previsto dal co. 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, 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'art. 1, co. 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

CONSIDERATO che anche per l'anno 2018, l'entrata in vigore del D.Lgs. n.75/2017, cosiddetta "Riforma Madia della Pubblica Amministrazione", ha fissato un nuovo metodo, a regime, per la corretta costituzione dei fondi, sia per il personale dirigente che non dirigente, stabilendo nell'importo calcolato nell'anno 2016 il limite "invalicabile" per la costituzione del fondo stesso quantificato in € 319.201,17;

PRECISATO che il fine della contrattazione decentrata integrativa è contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività a livello locale, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

ATTESO che con D.D. n.230 del 14/05/2018 del I Settore – R.G. n. 1175 si è provveduto alla costituzione in via provvisoria, secondo le modalità di determinazione delle risorse decentrate definite dagli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. del personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie locali siglato il 22/01/2004, nelle more dell'applicazione della nuova disciplina di cui al C.C.N.L. del 21/05/2018, del Fondo risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività- Parte stabile", quantificata in €301.871,64;

CHE con deliberazione n.104 del 17/05/2018 sono stati assegnati dalla G.M. gli obiettivi e gli indirizzi alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica per la conduzione della contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2018;

CHE in data 19/06/2018 è stata acquisita, da parte del Collegio dei Revisori, la prevista certificazione in ordine alla costituzione ed utilizzo risorse per la suddetta annualità;

CHE con deliberazione di G.M. n. 135 del 21/06/2018 si è provveduto all'approvazione della "Costituzione fondo risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2018. Ripartizione ed utilizzo parziale risorse finanziarie decentrate. Approvazione contratto decentrato parte economica anno 2018", Parte stabile – che ammonta a complessivi € 301.871,64, che rientra nel rispetto del limite al tetto complessivo del salario accessorio previsto per il corrente anno, come da prospetti ivi allegati A e B, che indicano le voci di costituzione e destinazione del fondo risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse stabili);

CHE, in ultimo, con D. D. n. 460 del 27/11/2018 del I Settore – R.G. n. 2816, a modifica ed integrazione della D.D. n. 230 del 14/05/2018 del I Settore – R.G. n. 1175, si è provveduto alla costituzione del Fondo risorse decentrate stabili ex art. 67 commi 1 e 2 del C.C.N.L. 21/05/2018 in complessivi €319.360,01, di cui € 301.871,64 soggette al rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n.75/2017, ossia nei limiti delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale dipendente determinato per l'anno 2016 ed € 17.488,37 non assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti come da dichiarazione congiunta n. 5 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 21/05/2018, giusto prospetto allegato per farne parte integrante e sostanziale;

PRESA ATTO della deliberazione n.6/SEZAUT/2018/QMIG del 10/04/2018, con la quale la Corte dei Conti, Sez. Autonomie, pronunciandosi sulle questioni di massima poste dalla Sezione regionale di controllo per la Puglia con la deliberazione n. 9/2018/QMIG e dalla Sezione regionale di controllo per la Lombardia con la deliberazione n. 40/2018/QMIG, ha enunciato il seguente principio di diritto: "Gli incentivi disciplinati dall'art. 113 del d.lgs. n. 50 del 2016 nel testo modificato dall'art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017, erogati su risorse finanziarie individuate ex lege facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017";

PRESA ATTO altresì della deliberazione della Corte dei Conti Puglia n. 140/PAR/2018 dello scorso 28 settembre 2018, con la quale la Corte ha precisato che le attività di manutenzione ordinaria e straordinaria non risultano espressamente richiamate dall'attuale elencazione tassativa e pertanto deve escludersi la possibilità di procedere all'incentivazione, per funzioni tecniche, di tali attività;

RICHIAMATE, pertanto, le disposizioni legislative e contrattuali di settore ed i principi riguardanti gli oneri derivanti dall'erogazione degli incentivi per funzioni tecniche e di computo della spesa per il personale ai fini della verifica del rispetto del tetto di contenimento della stessa e dei limiti di trattamento accessorio;

RICHIAMATA la comunicazione a firma della Responsabile del I Settore, prot. n. 23947 del 09/10/2018 e la successiva di sollecito prot. n. 27013 del 09/11/2018, di richiesta trasmissione specifiche comunicazioni settoriali inerente le voci e le relative poste finanziarie di salario accessorio del personale dipendente da prevedere tra le voci decentrate variabili per il corrente anno;

RICHIAMATE le comunicazioni rese in merito alle risorse variabili dell'anno 2018, giusta nota trasmessa dal Responsabile del I Settore prot. n. 30527 del 18/12/2018, nota del Responsabile del II Settore prot. n. 27776 del 19/11/2018 e successiva prot. n. 29780 del 10/12/2018, nota del Responsabile del III Settore P.M. prot. n. 25447 del 23/10/2018 e successiva prot. n. 30555 del 18/12/2018, nota del Responsabile del IV Settore prot. n. 24426 del 15/10/2018, nota del Responsabile del V Settore prot. n. 27360 del 13/11/2018, nota del Responsabile del VII Settore prot. n. 24064 del 10/10/2018 ed in ultimo nota prot. n. 27595 del 16/11/2018 e successiva prot. n. 28848 del 29/11/2018 del Responsabile del Settore VI;

ACCERTATO che ulteriori risorse residue stabili pari ad € 14.100,00, costituite per l'anno 2017 e non integralmente utilizzate, sono disponibili, quali risorse variabili, per l'utilizzo nell'anno 2018 (economie fondo anno precedente ex art. 17, comma 5 C.C.N.L. 1998/2001 ed ex art. 68, comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018);

DATO ATTO che, per l'anno 2018, il limite all'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale è calcolato in € 319.201,17, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2 - del decreto legislativo n. 75/2017, che ha abrogato a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'art. 1, comma 236, della legge n. 208/2015 (riduzione del fondo in proporzione alla eventuale cessazione del personale in servizio), lasciando inalterato il solo limite al valore complessivo del fondo (corrispondente valore del 2016);

DATO ATTO che il Fondo risorse finanziarie decentrate per l'anno 2018 – parte stabile, di cui alla suddetta Determina Dir. n. 460/2018 – R.G. 2816, è costituito in € 319.360,01, di cui €301.871,64 soggette al rispetto dell'art. 23, comma 2 del d.lgs. n.75/2017, ossia nei limiti delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale dipendente determinato per l'anno 2016 ed € 17.488,37 non assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti come da dichiarazione congiunta n. 5 del C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali 21/05/2018;

DATO ATTO che per l'anno 2018, giusta Determinazione Dirigenziale n. 489 del I Settore del 18/12/2018 – R.G. n. 3054, il Fondo Risorse finanziarie decentrate parte variabile - ex art. 67 comma 3 del C.C.N.L. sottoscritto in data 21/05/2018, è costituito in complessivi €36.268,17, di cui €17.329,53 quantificati nel rispetto del limite al tetto complessivo del salario accessorio previsto per il corrente anno ed €18.938,64 per risorse non soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017, giusti impegni ed imputazioni delle spese nei relativi interventi e capitoli del Bilancio di competenza 2018, disposti da parte di ciascuno dei Responsabili di Settore in relazione alle risorse specificatamente assegnate;

CHE, pertanto, il Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 commi 1, 2 e 3 del C.C.N.L. 21/05/2018, per l'anno 2018, è costituito complessivamente in € 355.628,18 di cui €319.201,17 quantificati nel rispetto del limite al tetto complessivo del salario accessorio previsto per il corrente anno ed € 36.427,01 per risorse non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017, come da prospetto "Allegato A" che indica le voci di costituzione del fondo risorse decentrate ex art. 67 commi 1, 2 e 3 del C.C.N.L. 21/05/2018 (risorse stabili e risorse variabili);

DATO ATTO, altresì, che oltre alle risorse quantificate di cui sopra, sono disponibili € 14.100,00, quali risorse variabili, ai fini dell'utilizzo di cui all'art. 68 comma 1, le risorse stabili residue non utilizzate nell'anno precedente, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile (economie fondo anno precedente ex art. 17, comma 5 C.C.N.L. 1998/2001 ed ex art. 68, comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018);

RILEVATO che le parti giusto verbale di Delegazione Trattante del 24/05/2018, di cui alla certificazione del Collegio dei Revisori acquisita in data 19/06/2018 e successivo contratto decentrato parte economica sottoscritto ed approvato dalla G.M. n. 135 del 21/06/2018, si sono accordate in merito all'utilizzo parziale delle risorse stabili per il finanziamento di alcuni istituti contrattuali, nel rispetto del principio che prevede la corresponsione delle voci di spese aventi carattere di stabilità nel tempo (progressioni orizzontali pregresse, indennità di comparto, ecc.) attraverso l'utilizzo delle risorse aventi carattere di certezza, nelle more della applicazione del CCNL 21/05/2018.

RILEVATO che con deliberazione n.339 del 18/12/2018 sono stati assegnati dalla G.M. le direttive alla Delegazione Trattante dei parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa annualità economica 2018, a modifica ed integrazione di quanto stabilito con la precedente deliberazione di G.M. n. 104/2018;

CHE in data 14/01/2019 è stata acquisita, da parte del Collegio dei Revisori, la prevista certificazione in ordine alla costituzione complessiva ed utilizzo parziale delle risorse per la suddetta annualità;

CHE, infine, le parti giusto verbale di Delegazione Trattante del 29/05/2019 si sono accordate in merito all'utilizzo complessivo delle risorse stabili e variabili, in applicazione del CCNL 21/05/2018, approvando all'unanimità la destinazione totale delle risorse, così come proposto dalla parte datoriale con la direttiva di cui alla sopracitata delibera di G.M. n.339 del 18/12/2018, stabilendo altresì che ogni eventuale economia di spesa verificatasi a fine anno in ciascuna delle voci di utilizzo così definite, venga destinata, proporzionalmente, alla voce di performance organizzativa (70%) ed individuale (30%).

Si richiede, pertanto, a codesto Ill.mo Collegio parere ai fini della destinazione ed utilizzo ex art. 68 commi 1 e 2 del CCNL 21/05/2018 delle risorse del fondo risorse decentrate ex art. 67 e commi 1,2 e 3 del CCNL 21/05/2018.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui sopra le risorse stabili sinora destinate e risultano utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 68, comma 1 Ccnl 16-18 Differenziali progr. ec storiche P.E.O in atto € 80.979,97	€ 80.979,97
Art. 68 Ccnl 16-18 Ind. Comparto quota carico fondo Reinquadramento personale area di vigilanza € 28.091,03 € 369,25	€ 28.460,28
Art. 68, comma 2, lett. A -B Ccnl 16-18 -lett. A Performance organizzativa -lett. B Performance individuale € 62.206,30 € 26.659,84	€ 88.866,14

Art. 68, comma 2, lett. D Ccnl 16-18 Indennità turno, reperibilità, festivo	€ 91.000,00
Art. 68, comma 2, lett. E Ccnl 16-18 – indennità per specifiche responsabilità	€ 23.000,00
Art. 68, comma 2, lett. G Ccnl 16-18 -Art. 13 L.R. n. 17/90 Fondo Miglioramento servizi P.M € 11.320,75 -Art. 113 d.Lgs. 50/2016 € 18.938,64	€ 30.259,39
Art. 68, comma 2 lett. J, Ccnl 16-18 Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	€ 14.100,00
Totale risorse contrattate	€ 356.665,78
Totale risorse € 13.062,40 poste nel fondo 2018 ma a valere dall'anno 2019	€ 13.062,40
Totale risorse complessive	€ 369.728,18

L'Amministrazione con deliberazione di Giunta Comunale n°109 del 18/05/2018 e successiva di modifica ed integrazione G.M. n. 344 del 20/12/2018 ha approvato il Piano esecutivo di gestione, il Piano della Performance e il Piano dettagliato degli obiettivi di gestione per l'esercizio 2018

L'intendimento dell'Amministrazione è comunque quello di riuscire ad incentivare il personale ad un aumento della qualità/quantità della prestazione al fine di migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi resi ai cittadini.

LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE
(Dott.ssa Natalina Castro)



LA RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI
(Dott.ssa Enza Marchica)

Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali e Funzioni Locali del 21/05/2018 è stato in ultimo quantificato dall'Amministrazione con Determinazione Dirigenziale n. 489 del 18/12/2018 – R.G. 3054 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili (sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2 D.Lgs. 75/2017)	€301.871,64
Risorse stabili (non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2 D.Lgs. 75/2017)	€ 17.488,37
Risorse variabili (sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2 D.Lgs. 75/2017)	€ 17.329,53
Risorse variabili (non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2 D.Lgs. 75/2017)	€ 18.938,64
Risorse residue stabili anno 2017 rese disponibili per il 2018 Art. 67 commi 1 e 2 Ccnl 16-18	€14.100,00
Totale risorse	€ 369.728,18

Sezione I – Risorse stabili ex art. 67 commi 1 e 2 CCNL 21/05/2018

La parte delle risorse stabili del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018 è stata quantificata, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti in € 319.360,01, come da prospetto Allegato A;

Sezione II – Risorse variabili ex art. 67 comma 3 CCNL 21/05/2018

La parte delle risorse variabili del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018 è stata quantificata, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 36.268,17; a tale somma si aggiungono risorse residue stabili anno 2017, rese disponibili per l'anno 2018 per € 14.100,00, come da prospetto Allegato A

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Non sono state effettuate decurtazioni.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili (sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2 D.Lgs. 75/2017)	€301.871,64
Risorse stabili (non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2 D.Lgs. 75/2017)	€ 17.488,37
Risorse variabili (sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2 D.Lgs. 75/2017)	€ 17.329,53
Risorse variabili (non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2 D.Lgs. 75/2017)	€ 18.938,64
Risorse residue stabili anno 2017 rese disponibili per il 2018 Art. 67 commi 1 e 2 Ccnl 16-18 lett. J	€14.100,00
Totale risorse	€ 369.728,18

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 somme per totali € 109.440,25 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (Art. 68 Ccnl 16-18)	€ 28.091,03
Progressioni orizzontali (Art.68 comma 1 Ccnl 16-18)	€ 80.979,97
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	
Indennità personale educativo asili nido	
Indennità per il personale educativo e scolastico	€ 0
Reinquadramento personale area vigilanza (Art. 68 Ccnl 16-18)	€ 369,25
Totale	€109.440,25

Le somme suddette sono già regolate dal CCDI e sono effetto di disposizioni del CCNL e di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 247.225,53, così come di seguito suddivise ed indicate:

Descrizione	Importo
Performance organizzativa e individuale (Art. 68 comma 2, lett A e B)	€ 88.866,14
Indennità di turno	
Indennità di rischio	
Indennità di disagio	
Indennità di maneggio valori	
Lavoro notturno e festivo	
Totale di tutte le voci sopra elencate (Art. 68 comma 2 lett. D Ccnl 16-18)	€ 91.000,00
Indennità specifiche responsabilità (Art. 68, comma 2, lett. E Ccnl 16-18)	€ 23.000,00
Compensi previsti da disposizioni di legge (Art. 68, comma 2, lett. G Ccnl 16-18)	€ 30.259,39
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento finanziate con risorse stabili (Art. 68 comma 2 lett. J Ccnl 16-18)	€ 14.100,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente (~~oppure~~) Sono ancora da regolare le seguenti somme:

Risorse ancora da regolare	€ 0
----------------------------	-----

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	€109.440,25
Somme regolate dal contratto	€ 247.225,53
Somme poste nel fondo 2018 ma a valere dall'anno 2019	€ 13.062,40
Totale	€ 369.728,18

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

a. attestazione motivata del 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 risorse stabili, le cui destinazioni ed utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, reinquadramento del personale di P.M.) nonché per le indennità di responsabilità, le indennità di turno- reperibilità- magg. lavoro ordinario festivo - rischio- maneggio valori, compensi produttività/performance) ammontano a € 319,360,01. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa nonché le altre indennità/compensi sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

Per l'anno 2018 sono state destinate risorse per incentivi di produttività/performance organizzativa ed individuale pari ad €88.866,14;

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

Per l'anno 2018 è prevista la definizione della procedura di selezione avviata nel 2017 per l'effettuazione di progressioni orizzontali;

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato degli anni precedenti 2016 e 2017:

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo Anno 2018 e confronto con i corrispondenti Fondi certificati 2016 e 2017.

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2016	2017	DESCRIZIONE	2018	2019
-------------	------	------	-------------	------	------

Risorse stabili

Risorse stabili

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	€293.391,32	€301.871,64	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 21/05/2018)	€301.871,64	
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)			QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)	€13.062,40	€13.062,40
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)			DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)	€4.425,97	
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)			RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)		
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001			PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)		

RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - [DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09]			INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)		
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)			INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H)		
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)					
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)					
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)					
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	€293.391,32	€301.871,64		€301.871,64	
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE				€17.488,37	
TOTALE RISORSE STABILI	€293.391,32	€301.871,64		€319.360,01	

Risorse variabili soggette al limite**Risorse variabili soggette al limite**

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997, ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽²⁾			SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽²⁾		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 448/1997)	€12.434,00		SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) ⁽³⁾	€11.320,75	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) ⁽³⁾	€13.375,85	€17.329,53	FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)		
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)			INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)			MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)			SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART.56- QUATER, C.1,LETT.C; EX	€6.008,78	

			ART.15 C. 5 CCNL 98-01)		
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14/9/2000)					-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ⁽⁴⁾					-
Totale Risorse variabili soggette al limite	€25.809,85	€17.329,53	Totale Risorse variabili soggette al limite	€17.329,53	-

Risorse variabili NON soggette al limite**Risorse variabili NON soggette al limite**

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)			ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) Art. 68, c.1)		-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)			ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)		-
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	€1.784,47		QUOTE INCENTIVI EX ART.113 d Lgs. 50/2016	€18.938,64	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ⁽⁵⁾			COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ⁽⁵⁾		-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT. ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁶⁾			SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT. ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁶⁾		-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)			RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	€1.784,47		Totale Risorse variabili NON soggette al limite	€18.938,64	
TOTALE RISORSE VARIABILI	€27.594,32	€17.329,53	TOTALE RISORSE VARIABILI	€36.268,17	
RIEPILOGO					
Totale Risorse stabili soggette al limite	€293.391,32	€301.871,64		€301.871,64	
Totale Risorse stabili NON soggette al limite	-	-		€17.488,37	

Totale Risorse variabili soggette al limite	€25.809,85	€17.329,53		€17.329,53
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	€1.784,47	-		€18.938,64
			Totale Risorse anno 2017 rese disponibili per il 2018 - (ART. 17, C.5, CCNL 1998- 2001) Art. 68, c.1)	€14.100,00
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE	€320.985,64	€319.201,17		€369.728,18
di cui soggette al limite	€319.201,17	€319.201,17	TOTALE	€319.201,17

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo.
Le risorse così come costituite, risultano destinate come di seguito indicato:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 28.091,03
Progressioni orizzontali	€ 80.979,97
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	
Indennità personale educativo asili nido	
Indennità per il personale educativo e scolastico	
Reinquadramento personale area vigilanza	€ 369,25
Totale	€109.440,25

Descrizione	Importo
Indennità di turno	
Indennità di rischio	
Indennità di disagio	
Indennità di maneggio valori	
Lavoro notturno e festivo	
Totale di tutte le voci sopra elencate (Art. 68 Ccnl comma 2 lett. D Ccnl 16-18)	€ 91.000,00
Indennità specifiche responsabilità (Art. 68 comma 2 lett. E)	€ 23.000,00
Compensi previsti da disposizioni di legge (Art. 68, comma 2, lett. G Ccnl 16-18)	€ 30.259,39
Performance organizzativa e individuale (Art. 68 comma 2 lett. A – B Ccnl 16-18)	€ 88.866,14
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento finanziate con risorse stabili (Art. 68 comma 2 lett. J Ccnl 16-18)	€ 14.100,00
Totale	€247.225,53
Somme poste nel fondo 2018 ma a valere dall'anno 2019	€ 13.062,40
Totale	€ 369.728,18

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate – parte stabile sono imputate in più capitoli di spesa precisamente i capp. di stipendio del Bilancio di competenza per l'importo di € 109.440,25, oltre oneri riflessi;

Che la rimanente spesa di € 196.857,36 è imputata all'intervento 1010801 ex cap. 2846, la spesa per contributi previdenziali è imputata all'intervento 1010801 ex cap. 2847 e la spesa per IRAP è imputata all'intervento 1010807 ex cap. 2847 art. 1;

Che l'ulteriore somma di € 14.100,00 oltre oneri riflessi riguardante risorse stabili residue 2017 non utilizzate nell'anno precedente, rese disponibili nel rispetto delle disposizioni in materia contabile quali risorse variabili, ai fini dell'utilizzo di cui all'art. 68 comma 1, (economie fondo anno precedente ex art. 17, comma 5 C.C.N.L. 1998/2001 ed ex art. 68, comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018), è imputata alla missione I programma 11 titolo 1 ex cap. 2846 residuo 2017 in conto impegno n. 98/2017 sub.3;

Che, infine, la somma di € 13.062,40 è quantificata figurativamente per il Fondo 2018 in ossequio alle disposizioni di cui all'art. 67 comma 2 lett.a) del CCNL 21/05/2018 ed a valere dal 2019;

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo 2016 e dell'anno precedente risulta rispettato

Il Fondo 2018 è stato calcolato con riferimento al Fondo 2016 ed al Fondo 2017.

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con Determinazione Dirigenziale nn. 489 del 18/12/2018 del I Settore – R.G. n. 3054 nonché la ripartizione e l'utilizzo complessivo delle risorse finanziarie in questione così come approvata in sede di Delegazione Trattante in data 24/05/2018, giusta deliberazione di Giunta Municipale n. 104 del 17/05/2018 ed in data 29/05/2019, è impegnato per l'importo di € 109.440,25, oltre oneri riflessi, negli interventi e vari capitoli di spesa degli stipendi del Bilancio 2018 ;

Che la spesa di € 196.857,36 è imputata ed impegnata all'intervento 1010801 ex cap. 2846, la spesa di € 47.258,13 per contributi previdenziali all'intervento 1010801 ex cap. 2847 e la spesa € 16.732,88 per IRAP all'intervento 1010807 ex cap. 2847 art. 1 - Bilancio 2018 ;

Che l'ulteriore somma di € 14.100,00 oltre oneri riflessi riguardante risorse stabili residue 2017 non utilizzate nell'anno precedente, rese disponibili nel rispetto delle disposizioni in materia contabile (economie fondo anno precedente ex art. 17, comma 5 C.C.N.L. 1998/2001 ed ex art. 68, comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018), è imputata alla missione I programma 11 titolo 1 ex cap. 2846 residuo 2017 in conto impegno n. 98/2017 sub.3, quali risorse variabili, ai fini dell'utilizzo di cui all'art. 68 comma 1;

Che le risorse variabili pari ad € 36.268,17 oltre oneri riflessi, risultano imputate ed impegnate nei relativi interventi e capitoli del Bilancio di competenza 2018 , con i rispettivi atti dirigenziali in relazione alle risorse specificatamente assegnate dalle disposizioni di legge a ciascuno dei competenti Responsabili di Settore.

Che, infine, la somma di € 13.062,40 è quantificata figurativamente per il Fondo 2018 in ossequio alle disposizioni di cui all'art. 67 comma 2 lett.a) del CCNL 21/05/2018 ed a valere dal 2019.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE
(Dott.ssa Natalina Castro)



LA RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI
(Dott.ssa Enza Marchica)



COMUNE DI MELILLI
(Provincia di Siracusa)

Relazione illustrativa ai contratti integrativi

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

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 2019 definito con verbale del 05/09/2019		
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019		
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): - Segretario Comunale - Presidente; - Responsabile Risorse Umane - Componente; - Responsabile Servizi Finanziari - Componente. - Responsabili dei Settori - Componenti; Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 21/05/2018 ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL - CISL FP - UIL FPL - CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI RSU;		
Soggetti destinatari	PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI MELILLI		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Fondo Risorse finanziarie decentrate ex art. 67 commi 1, 2 e 3 del CCNL 21/05/2018 (risorse stabili e variabili) Anno 2019. Destinazione ed Utilizzo		
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.	<p>È stata acquisita fini della costituzione del Fondo Risorse la certificazione dell'Organo di Controllo interno in data 26/05/19 prot. n. 11623 del 27/05/19</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p> <p>Nessun rilievo</p>	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>E' stato approvato ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs n.267/2000, il Piano esecutivo di gestione 2019-2021, il Piano della performance 2019-2021 di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 ed il piano dettagliato degli obiettivi di gestione di cui all'art. 197 comma 2, lettera a) del D.Lgs. n. 267/2000 in data 29/05/19 giusta delibera G.M. n.77/2019 e successiva G.M. n. 116 del 5/08/2019 di modifica .</p> <p>Non è stato ancora approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza anno 2019/2021 ai sensi e per gli effetti della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e del d.lgs. 33/2013 così come integrato e modificato dal D.Lgs n. 97/2016</p> <p>Per il 2019 è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p> <p>La Relazione della Performance per l'anno 2018 non è stata ancora validata dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009</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 costituzione delle risorse accessorie

A) illustrazione di quanto disposto ai fini della costituzione del Fondo risorse decentrate 2019 per il contratto integrativo

PREMESSO che in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018:

CHE, rispettivamente, gli artt. 67 e 68 del suddetto CCNL prescrivono le nuove disposizioni in materia di costituzione del Fondo Risorse Decentrate, relativamente alle risorse stabili e variabili ed alla loro destinazione ed utilizzo;

CHE:

-il comma 1 dell' art. 67 ha stabilito che: *"A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004omissis...."*;

- il comma 2 del medesimo articolo, indica le risorse che incrementano, quale parte stabile del fondo, l'importo di cui al comma 1;

- il comma 3 del predetto articolo indica le risorse che continuano ad alimentare il fondo con importi variabili di anno in anno;

RILEVATO che l'art. 9, co. 2-bis del D.L. n. 78/2010 ha fissato, per il triennio 2011/2013, l'importo del fondo risorse decentrate nella misura massima di quanto previsto per l'anno 2010, con il vincolo della diminuzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio:

CHE la Legge n.147/2013 (Legge di stabilità 2014) con l'art.1, comma 456, ha apportato modifiche al citato 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010, convertito, in Legge n. 122/2010, ed ha stabilito che: *"A decorrere dal 1 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo"*;

CHE per l'anno 2015, gli enti, per costituire il fondo risorse decentrate, dovevano osservare il disposto dell' art. 9, co. 2-bis del D.L. n. 78/2010, così come da ultimo modificato dalla Legge n. 147/2013;

CHE l'art. 1, c. 236 della L. 208/2015 (Legge di stabilità per il 2016) ha previsto che: *"Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, ..., a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, ..., non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente"*;

CHE, altresì, per il Fondo risorse decentrate anno 2016 è intervenuta la Circolare RGS n. 13/2016 che ha optato per la "Decurtazione permanente ex art. 1, co. 456 della Legge n. 147/2013" (in luogo delle decurtazioni previste dall' art. 9, co. 2-bis del D.L. n. 78/2010);

CHE pertanto, a seguito anche di quanto stabilito dal surrichiamato co. 236 dell'art. 1 della Legge di stabilità 2016 (L. n. 208/2015), la disciplina della costituzione del fondo 2016 è rimasta, in buona sostanza, uguale a quella contenuta nell' art. 9, co. 2-bis del D.L. n. 78/2010; gli unici cambiamenti rispetto a tale normativa sono stati i seguenti:

- l'anno di riferimento per il controllo dell'importo del fondo da non superare non era più l'anno 2010 ma l'anno 2015;
- la riduzione del fondo non era più soltanto rapportata alla riduzione del personale in servizio ma era possibile tener conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente in materia di personale.

CHE, infine, il disposto di cui all'art. 23, co. 2, D.Lgs. n. 75/2017 ha stabilito che: *"Nelle more di quanto previsto dal co. 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, 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'art. 1, co. 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;*

CONSIDERATO che anche per l'anno 2018 e successivi, l'entrata in vigore del D.Lgs. n.75/2017, cosiddetta "Riforma Madia della Pubblica Amministrazione", ha fissato un nuovo metodo, a regime, per la corretta costituzione dei fondi,

sia per il personale dirigente che non dirigente, stabilendo nell'importo calcolato nell'anno 2016 il limite "invalicabile" per la costituzione del fondo stesso, quantificato in € 319.201,17;

PRECISATO che il fine della contrattazione decentrata integrativa è contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività a livello locale, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

ATTESO che con determina dirigenziale n. 73 del 13/04/2016 – R.G. n. 325 e successive di modifica n. 316 del 04/10/2016 – R.G. n. 1672, n. 421 del 21/12/2016 R.G. n. 2162, si è provveduto alla costituzione del fondo risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività - Parte stabile – anno 2016.

CHE con Determinazione Dirigenziale n. 440 del 13/11/2017 – R.G. n. 1980 si è provveduto alla ricostituzione del Fondo risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2016 per un totale complessivo di €319.201,17, che rientra nel vincolo di cui all'art. 1, c. 236 della L. 208/2015, il cui ammontare è calcolato in € 319.728,64, giusta riduzione percentuale proporzionale applicata dell'1,90% sull'ammontare del fondo 2015 di € 325.921,14;

CHE, per l'anno 2016, giusta deliberazione di G.M. n. 313 del 28/12/2017, il Fondo Risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, risulta pari ad € 319.201,17 di cui € 293.391,32 per risorse stabili, costituite e ridotte giusto atto Dirigenziale n. 421 del 21/12/2016 - R.G. n. 2162, ed € 27.594,32 per risorse variabili complessivi, di cui € 25.809,85 soggette al limite del tetto del salario accessorio ed € 1.784,47 non soggette al limite;

CHE con Determinazione Dirigenziale n. 421 del 21/12/2016 – R.G. n.2162 si è provveduto, tra l'altro, alla contestuale costituzione, in via provvisoria, del Fondo risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – Anno 2017 – Parte stabile", in complessivi € 301.871,64, ricondotto ad € 296.981,32 per effetto della riduzione preventiva calcolata sulla diminuzione del personale in servizio;

CHE con Determinazione Dirigenziale n. 472 del 24/11/2017 – R.G. n. 2099, si è provveduto, a modifica delle determinazioni dir. nn. 421/2016 – R.G. n. 2162 e 444/2016 – R.G. 2250, alla costituzione, per l'anno 2017, in € 319.201,17 del Fondo per le risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, di cui €301.871,64 quale Parte stabile ed € 17.329,53 quale Parte variabile anziché in complessivi €33.078,99, nel rispetto del limite al tetto complessivo del salario accessorio previsto per il medesimo anno, con conseguente riduzione proporzionale dell'ammontare di ciascuna voce di salario prevista, come da prospetti allegati al medesimo atto per farne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che, per l'anno 2018, con Determina Dirigenziale n.230 del 14/05/2018 del I Settore – R.G. n. 1175 si è provveduto alla costituzione in via provvisoria, secondo le modalità di determinazione delle risorse decentrate definite dagli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. del personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie locali siglato il 22/01/2004, nelle more dell'applicazione della nuova disciplina di cui al C.C.N.L. del 21/05/2018, del Fondo risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività- Parte stabile", quantificata in €301.871,64;

CHE, per l'anno 2018, con Determina Dirigenziale n. 460 del 27/11/2018 –n. 2816 R.G. avente ad oggetto "Costituzione Fondo risorse Decentrate stabili ex art. 67 commi 1 e 2 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 21/05/2018, a modifica ed integrazione della D.D. n. 230 del 14/05/2008 del I Settore – R.G. n. 1175, si è provveduto alla costituzione del Fondo risorse decentrate stabili ex art. 67 commi 1 e 2 del C.C.N.L. 21/05/2018 in complessivi €319.360,01, di cui € 301.871,64 soggette al rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n.75/2017, ossia nei limiti delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale dipendente determinato per l'anno 2016 ed € 17.488,37 non assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti come da dichiarazione congiunta n.5 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 21/05/2018;

CHE, infine, con Determina Dirigenziale n. 489 del 18/12/2018 –n. 3054 R.G., si è provveduto alla costituzione del Fondo risorse Decentrate variabili ex art. 67 comma 3 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 21/05/2018 e costituzione complessiva del fondo risorse decentrate ex art. 67, commi 1, 2 e 3 del C.C.N.L. 21/05/2018 per un ammontare complessivo di €355.628,18 di cui €319.201,17 quantificati nel rispetto del limite al tetto complessivo del salario accessorio previsto per l'anno ed € 36.427,01 per risorse non soggette al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2 D.lgs. n. 75 del 2017;

DATO ATTO inoltre che alla superiore somma, ai fini dell'utilizzo, sono state aggiunte risorse stabili residue anno 2017 rese disponibili ed assegnate quale risorse variabili all'anno 2018, pari ad €14.100,00, già impegnate nel bilancio di previsione per il 2017, con imputazione all'ex cap. 2846 – in conto impegno n. 98/2017 sub.03;

ATTESO che, per l'anno 2019, il limite all'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale è calcolato in € 319.201,17, nel rispetto dell'articolo 23, comma 2 - del decreto legislativo n. 75/2017, che ha abrogato a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'art. 1, comma 236, della legge n. 208/2015 (riduzione del fondo in proporzione alla eventuale cessazione del personale in servizio), lasciando inalterato il solo limite al valore complessivo del fondo (corrispondente valore del 2016);

DATO ATTO che il Fondo risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività – parte stabile per l'anno 2019 risulta quantificato in € 319.538,52;

RICHIAMATO l'art. 67 del C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21/05/2018 avente ad oggetto "Fondo risorse decentrate: costituzione" e più precisamente i commi 1 e 2;

RICHIAMATA, altresì, la dichiarazione congiunta n. 5 del medesimo C.C.N.L. che testualmente recita: "In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2 lett. a) e b), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti";

VISTA la delibera n. 19 del 18/10/2018 della Corte dei Conti – Sezioni Riunite, che per dirimere il contrasto interpretativo venutosi a creare tra diverse sezioni, si è pronunciata enunciando il seguente principio: "*Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017*";

DATO ATTO che, per l'anno 2019, giusta D.D. n. 93 del 06/05/2019 del I Settore – R.G. n. 840 è stato costituito il Fondo risorse decentrate aventi carattere di stabilità ai sensi dell'art. 67, commi 1 e 2 del C.C.N.L. 21/05/2018, in € **319.538,52** di cui € **302.067,55**, soggette al rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n.75/2017, ossia nei limiti delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale dipendente determinato per l'anno 2016 ed € **17.470,97** non assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti come da dichiarazione congiunta n. 5 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 21/05/2018;

CONSIDERATO che al fine di provvedere alla costituzione del fondo risorse decentrate - parte variabile - ex art. 67 comma 3 del C.C.N.L. 21/05/2018, previste nel Bilancio 2019, tenuto conto delle disposizioni vigenti in materia di limitazione della spesa prevista per il salario accessorio, è stata inviata apposita comunicazione prot. n.9043 del 19/04/2019 di richiesta trasmissione specifiche comunicazioni settoriali inerente le voci e le relative poste finanziarie di salario accessorio del personale dipendente da prevedere tra le voci decentrate variabili per il corrente anno;

RICHIAMATE le comunicazioni di riscontro pervenute in merito alle risorse variabili dell'anno 2019, giusta nota trasmessa dal Responsabile del I Settore prot. n. 9438 del 29/04/2019, nota del Responsabile del III Settore P.M. prot. n. 9586 del 30/04/2019, nota del Responsabile del VI Settore prot. n.9645 del 30/04/2019 e successiva prot. n. 9947 del 06/05/2019, nota del Responsabile del VII Settore prot. n. 9632 del 30/04/2019;

PRESA ATTO della deliberazione n.6/SEZAUT/2018/QMIG del 10/04/2018, con la quale la Corte dei Conti, Sez. Autonomie, pronunciandosi sulle questioni di massima poste dalla Sezione regionale di controllo per la Puglia con la deliberazione n. 9/2018/QMIG e dalla Sezione regionale di controllo per la Lombardia con la deliberazione n. 40/2018/QMIG, ha enunciato il seguente principio di diritto: "*Gli incentivi disciplinati dall'art. 113 del d.lgs. n. 50 del 2016 nel testo modificato dall'art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017, erogati su risorse finanziarie individuate ex lege facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017*";

PRESA ATTO altresì della deliberazione della Corte dei Conti Puglia n. 140/PAR/2018 dello scorso 28 settembre 2018, con la quale la Corte ha precisato che le attività di manutenzione ordinaria e straordinaria non risultano espressamente richiamate dall'attuale elencazione tassativa e pertanto deve escludersi la possibilità di procedere all'incentivazione, per funzioni tecniche, di tali attività;

RICHIAMATE, pertanto, le disposizioni legislative e contrattuali di settore ed i principi riguardanti gli oneri derivanti dall'erogazione degli incentivi per funzioni tecniche e di computo della spesa per il personale ai fini della verifica del rispetto del tetto di contenimento della stessa e dei limiti di trattamento accessorio;

DATO ATTO che il Fondo risorse finanziarie decentrate di cui all'art. 67, comma 3 C.C.N.L. 21/05/2018 per l'anno 2019, è quantificato in complessivi € **103.896,19**, di cui € **11.320,75** quantificati nel rispetto del limite al tetto complessivo del salario accessorio previsto per il corrente anno ed € **92.575,44** per risorse non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017;

DATO ATTO pertanto che, per l'anno 2019, giusta D.D. n. 93 del 06/05/2019 del I Settore – R.G. n. 840 è stato altresì costituito il Fondo risorse decentrate parte variabile - ex art. 67 comma 3 del C.C.N.L. sottoscritto in data 21/05/2018, in complessivi € **103.896,19**, quantificate nel rispetto delle normative vigenti e delle deliberazioni rese dagli organi con funzioni giurisdizionali e amministrative di controllo contabile, di cui € **11.320,75** quantificati nel rispetto del limite al tetto complessivo del salario accessorio previsto per il corrente anno ed € **92.575,44** per risorse non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017, giusti impegni ed imputazioni delle spese nei relativi interventi e capitoli del Bilancio di competenza 2019, disposti da parte di ciascuno dei Responsabili di Settore in relazione alle risorse specificatamente assegnate;

DATO ATTO, infine, che il Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 commi 1, 2 e 3 del C.C.N.L. 21/05/2018, per l'anno 2019, è costituito complessivamente in € **423.434,71** di cui € **313.388,30** quantificati nel rispetto del limite al tetto complessivo del salario accessorio previsto per il corrente anno ed € **110.046,41** risorse non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017, come da prospetto "Allegato A" alla D.D. n. 840/2019, che indica le voci di costituzione del fondo risorse decentrate ex art. 67 commi 1, 2 e 3 del C.C.N.L. 21/05/2018 (risorse stabili e risorse variabili);

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 somme per totali € 121.807,11 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 27.166,55
Progressioni orizzontali	€ 94.271,31
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7. CCNL 14.09.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	€ 0
Reinquadramento personale area vigilanza art. 7 c.7 CCNL 31/03/99	€ 369,25
Totale	€121.807,11

Le somme suddette sono già regolate dal CCDI e sono effetto di disposizioni del CCNL e di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 301.627,60, così come di seguito suddivise ed indicate:

Descrizione	Importo
Performance organizzativa e individuale (Art. 68 comma 2, lett a) e b)) di cui: - a) € 40.038,85 organizzativa - b) € 26.692,56 individuale	€ 66.731,41
Indennità di turno Indennità di rischio Indennità di disagio Indennità di maneggio valori Lavoro notturno e festivo Totale di tutte le voci sopra elencate (Art. 68 comma 2 lett d) Ccnl 16-18)	€ 85.000,00
Art. 68, comma 2, lett. f) Ccnl 16-18 -indennità di funzione art.56-sexies e art.56 quinquies	€ 7.000,00
Indennità specifiche responsabilità (Art. 68, comma 2, lett. e) Ccnl 16-18)	€ 24.000,00
Compensi previsti da disposizioni di legge (Art. 68, comma 2, lett. g) Ccnl 16-18)	€ 103.896,19
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento finanziate con risorse stabili (Art. 68 comma 2 lett.j) Ccnl 16-18)	€ 15.000,00
Totale	€ 301.627,60

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente (oppure) Sono ancora da regolare le seguenti somme:

Risorse ancora da regolare.	€ 0
-----------------------------	-----

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	€ 121.807,11
Somme regolate dal contratto	€ 301.627,60
Destinazioni ancora da regolare	€ 0
Totale	€ 423.434,71

Sezione V - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**a. attestazione motivata del 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 risorse stabili destinate per l'utilizzo per la corresponsione delle indennità e compensi (comparto. progressioni orizzontali. reinquadramento del personale di P.M.. indennità di turno. rischio. disagio maneggio valori. lavoro notturno e festivo. indennità di funzione, indennità specifiche responsabilità, incentivi produttività performance.) ammontano ad € 319.538,52. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

Sono state destinate risorse stabili per incentivi di produttività/performance € 66.731,41;

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

Sono state destinate risorse stabili per p.e.o. € 15.000,00;

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato degli anni precedenti 2016, 2017 e 2018:**Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2019 e confronto con i corrispondenti Fondi certificati 2016, 2017 e 2018.****Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa**

DESCRIZIONE	2016	2017	DESCRIZIONE	2018	2019
-------------	------	------	-------------	------	------

Risorse stabili**Risorse stabili**

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	€293.391,32	€301.871,64	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 21/05/2018)	€301.871,64	301.871,64
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)			QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2. LETT.A)	€13.062,40	€13.062,40
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4, CC. 1,4,5)			DIFFERENZIALI POSIZIONI		

PARTE FISSA)			DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)	€4.425,97	4.408,57
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8, CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)			RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)		195,91
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001			PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)			INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)		
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)			INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H)		
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)					
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)					
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)					
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	€293.391,32	€301.871,64		€301.871,64	302.067,55
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE				€17.488,37	17.470,97
TOTALE RISORSE STABILI	€293.391,32	€301.871,64		€319.360,01	319.538,52

Risorse variabili soggette al limite**Risorse variabili soggette al limite**

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽²⁾			SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽²⁾		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001, ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	€12.434,00		SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) ⁽³⁾	€11.320,75	11.320,75
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) ⁽²⁾	€13.375,85	€17.329,53	FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)		

INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C. 1 lett. N), CCNL 1998-2001)			INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C. 2, CCNL 1998-2001)	-	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C. 5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)			MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-	-
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15 C. 2 CCNL 1998-2001)			SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART. 56-QUATER, C. 1, LETT. C; EX ART. 15 C. 5 CCNL 98-01)	€6.008,78	-
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)					
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) ⁽⁵⁾					
Totale Risorse variabili soggette al limite	€25.809,85	€17.329,53	Totale Risorse variabili soggette al limite	€17.329,53	11.320,75

Risorse variabili NON soggette al limite

Risorse variabili NON soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C. 5, CCNL 1998-2001)			ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C. 5, CCNL 1998-2001) Art. 68, c. 1)	-	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C. 4, CCNL 1998-2001)			ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C. 4, CCNL 1998-2001)	-	-
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C. 1 LETT. K) CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 16.3/2006)	€1.784,47		QUOTE INCENTIVI EX ART. 113 d.Lgs. 50/2016	€18.938,64	92.575,41
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ⁽⁵⁾			COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ⁽⁵⁾	-	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT ECC - (ART. 43, L. 449/1997, ART. 15, C. 1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁶⁾			SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC - (ART. 43, L. 449/1997, ART. 15, C. 1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁶⁾	-	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K), ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)			RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-	-

<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	€1.784,47		<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	€18.938,64	92.575,44
TOTALE RISORSE VARIABILI	€27.594,32	€17.329,53	TOTALE RISORSE VARIABILI	€36.268,17	103896,19
RIEPILOGO					
<i>Totale Risorse stabili soggette al limite</i>	€293.391,32	€301.871,64		€301.871,64	302067,55
<i>Totale Risorse stabili NON soggette al limite</i>	-	-		€17.488,37	17.470,97
<i>Totale Risorse variabili soggette al limite</i>	€25.809,85	€17.329,53		€17.329,53	11.320,75
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	€1.784,47	-		€18.938,64	92.575,44
			Totale Risorse anno 2017 rese disponibili per il 2018 - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) Art. 68, c.1)	€14.100,00	
TOTALE COMPLESSIVO RISORSE di cui soggette al limite	€320.985,64 €319.201,17	€319.201,17 €319.201,17	TOTALE	€369.728,18 €319.201,17	423434,71 313.388,30

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo.**Le risorse così come costituite, risultano in atto destinate come di seguito indicato:**

Descrizione*	Importo
Art. 68, comma 1 Ccnl 16-18 Differenziali progr. ec storiche - P.E.O in atto	€ 109.271,31 € 94.271,31
Arti 68, comma 2 lett.j, Ccnl 16-18 Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili	€ 15.000,00
Art. 68 Ccnl 16-18 Ind. Comparto quota carico fondo Reinquadramento personale area di vigilanza	€ 27.535,80 € 27.166,55 € 369,25
Art. 68, comma 2, lett.a) -b) Ccnl 16-18 -lett. a) Performance organizzativa -lett. b) Performance individuale	€ 66.731,41 € 40.038,85 € 26.692,56
Art. 68, comma 2, lett.d) Ccnl 16-18 Indennità turno, reperibilità, festivo	€ 85.000,00
Art. 68, comma 2, lett. e) Ccnl 16-18 - indennità per specifiche responsabilità	€ 24.000,00
Art. 68, comma 2, lett. f) Ccnl 16-18 -indennità di funzione art.56-sexies e art.56 quinquies	€ 7.000,00
Art. 68, comma 2, lett.g) Ccnl 16-18 -Art. 13 L.R. n. 17/90 Fondo Miglioramento servizi P.M -Art. 113 d.l.gs. 50/2016	€ 103.896,19 € 11.320,75 € 92.575,44
Totale risorse complessive	€ 423.434,71
Descrizione	Importo

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 programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate – parte stabile sono imputate in più capitoli di spesa precisamente i capp. di stipendio del Bilancio di competenza per l'importo di € 121.807,11, oltre oneri riflessi:

Che la rimanente spesa di € 197.731,41 è imputata all'intervento 1010801 ex cap. 2846. la spesa per contributi previdenziali è imputata all'intervento 1010801 ex cap. 2847 e la spesa per IRAP è imputata all'intervento 1010807 ex cap. 2847 art. 1:

Che le risorse variabili pari ad € 103.896,19 oltre oneri riflessi, risultano stanziati e da impegnare nei relativi interventi e capitoli del Bilancio di competenza 2019, con i rispettivi atti dirigenziali in relazione alle risorse specificatamente assegnate dalle disposizioni di legge a ciascuno dei competenti Responsabili di Settore

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo 2016 e dell'anno precedente risulta rispettato

Il Fondo 2019 è stato calcolato con riferimento al Fondo 2016, al Fondo 2017 e al Fondo 2018.

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con Determinazione Dirigenziale nn. 93 del 06/05/2019 del I Settore – R.G. n. 840 è imputato per l'importo di € 121.807,11, oltre oneri riflessi, negli interventi e vari capitoli di spesa degli stipendi del Bilancio 2019 ;

Che la spesa di € 197.731,41 è imputata ed impegnata all'intervento 1010801 ex cap. 2846. la spesa di € 47.060,08 per contributi previdenziali all'intervento 1010801 ex cap. 2847 e la spesa € 16.807,17 per IRAP all'intervento 1010807 ex cap. 2847 art. 1 - Bilancio 2019 ;

Che le risorse variabili pari ad € 103.896,19 oltre oneri riflessi, risultano stanziati e da impegnare nei relativi interventi e capitoli del Bilancio di competenza 2019, con i rispettivi atti dirigenziali in relazione alle risorse specificatamente assegnate dalle disposizioni di legge a ciascuno dei competenti Responsabili di Settore.

LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE
(Dott.ssa Natalina Castro)

LA RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI
(Dott.ssa Enza Marchica)

Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali e Funzioni Locali del 21/05/2018 è stato quantificato dall'Amministrazione con Determinazione Dirigenziale n. 93 del 06/05/2019 – R.G. 840 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili (sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2 D.Lgs. 75/2017)	€ 302.067,55
Risorse stabili (non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2 D.Lgs. 75/2017)	€ 17.470,97
Risorse variabili (sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2 D.Lgs. 75/2017)	€ 11.320,75
Risorse variabili (non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2 D.Lgs. 75/2017)	€ 92.575,44
Totale risorse	€ 423.434,71

Sezione I – Risorse stabili ex art. 67 commi 1 e 2 CCNL 21/05/2018

La parte delle risorse stabili del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stata quantificata, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti in € 319.538,52.

Sezione II – Risorse variabili ex art. 67 comma 3 CCNL 21/05/2018

La parte delle risorse variabili del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stata quantificata, ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, in € 103.896,19.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Non sono state effettuate decurtazioni.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili (sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2 D.Lgs. 75/2017)	€ 302.067,55
Risorse stabili (non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2 D.Lgs. 75/2017)	€ 17.470,97
Risorse variabili (sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2 D.Lgs. 75/2017)	€ 11.320,75
Risorse variabili (non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 23, comma 2 D.Lgs. 75/2017)	€ 92.575,44
Totale risorse	€ 423.434,71

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

RILEVATA la possibilità di riservarsi la facoltà di rideterminare il Fondo risorse decentrate ex art. 67 commi 1, 2 e 3 del C.C.N.L. 21/05/2018 anno 2019, in applicazione di ulteriori e successive indicazioni in merito da parte degli organi nazionale preposti:

DATO ATTO che in data 14/05/2019 è stata richiesta la certificazione ai fini della costituzione al Collegio dei Revisori dei Conti;

DATO ATTO, altresì, che in data 26/05/2019 è stata acquisita la suddetta certificazione dell'Organo di controllo interno, incamerata al prot. n. 11623 del 27/05/2019;

CHE con delibera di G.M. n. 86 dell'11/06/19 sono state approvate le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa annualità 2019;

CHE in data 29/07/2019, con nota prot. n. 16295 i rappresentanti R.S.U. hanno trasmesso propria proposta di destinazione ed l'utilizzo delle risorse 2019;

CHE, infine, le parti giusto verbale di Delegazione Trattante del 05/09/2019 si sono accordate in merito all'utilizzo complessivo delle risorse stabili e variabili, in applicazione del CCNL 21/05/2018, approvando all'unanimità la destinazione totale delle risorse, così come proposto dalla parte sindacale con la suddetta nota a modifica di quanto contenuto nella proposta datoriale di cui alla direttiva della delibera di G.M. n.86 del 11/06/2019, stabilendo altresì che ogni eventuale economia di spesa verificatasi a fine anno in ciascuna delle voci di utilizzo così definite, venga destinata, proporzionalmente, alla voce di performance organizzativa.

Si richiede, pertanto, a codesto Ill.mo Collegio parere ai fini della destinazione ed utilizzo ex art. 68 commi 1 e 2 del CCNL 21/05/2018 delle risorse del fondo risorse decentrate ex art. 67 e commi 1,2 e 3 del CCNL 21/05/2018.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui sopra le risorse stabili sinora destinate e risultano utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 68, comma 1 Ccnl 16-18 Differenziali progr. ec storiche - P.E.O in atto € 94.271,31 Arti 68, comma 2 lett.j). Ccnl 16-18 Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili € 15.000,00	€ 109.271,31
Art. 68 Ccnl 16-18 Ind. Comparto quota carico fondo € 27.166,55 Reinquadramento personale area di vigilanza € 369,25	€ 27.535,80
Art. 68, comma 2, lett.a) -b) Ccnl 16-18 -lett. A Performance organizzativa € 40.038,85 -lett. B Performance individuale € 26.692,56	€ 66.731,41
Art. 68, comma 2, lett.d) Ccnl 16-18 Indennità turno, reperibilità, festivo	€ 85.000,00
Art. 68, comma 2, lett. e) Ccnl 16-18 - indennità per specifiche responsabilità	€ 24.000,00
Art. 68, comma 2, lett.f) Ccnl 16-18 -indennità di funzione art.56-sexies e art.56 quinquies	€ 7.000,00
Art. 68, comma 2, lett.g) Ccnl 16-18 -Art. 13 L.R. n. 17/90 Fondo Miglioramento servizi P.M € 11.320,75 -Art. 113 d.Lgs. 50/2016 € 92.575,44	€ 103.896,19
Totale risorse complessive	€ 423.434,71

L'Amministrazione con deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 29/05/2019 e successiva delibera di G.M. n. 116 del 5/08/2019 ha approvato il Piano comunale delle Performance 2019-2021, il Piano esecutivo di Gestione e il Piano degli obiettivi.

L'intendimento dell'Amministrazione è comunque quello di riuscire ad incentivare il personale ad un aumento della qualità/quantità della prestazione al fine di migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi resi ai cittadini.

LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE
(Dott.ssa Natalina Castro)

LA RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI
(Dott.ssa Enza Marchica)