

Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente del Comune di Calvignasco per il triennio 2019-2021

Il giorno **23 dicembre 2019** alle ore **19:00** ha avuto luogo l'incontro presso l'Amministrazione del Comune di Calvignasco tra

La Delegazione trattante di parte pubblica, così composta, come approvata con delibera di Giunta Comunale n 86 del 14/11/2018;

1. PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA – SEGRETARIO COMUNALE – Dr. Domenico Antonio Salvatore D'ONOFRIO
2. COMPONENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA – RESPONSABILE dell'Area Finanze e Tributi – Rag. Marinella MOLLASCHI

e la **delegazione trattante di parte sindacale** così composta:

Organizzazioni Sindacali Territoriali di Categoria firmatarie del C.C.N.L.

UIL FPL Milano e Lombardia

Sig. DE FRANCESCO Giovanni (Assente)

Rappresentanze sindacali aziendali:

Dottor Simone CODEGONI

(presente)



COMUNE DI CALVIGNASCO
IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

Indice sommario

Art. 1. Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo	2
Art. 2. Formazione ed aggiornamento professionali	3
Art. 3. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	3
Art. 4. Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa	4
Art. 5. Orario di lavoro	5
Art. 6. Lavoro a tempo parziale	5
Art. 7. Disciplina del lavoro straordinario	5
Art. 8. Pausa	6
Art. 9. Orario di lavoro flessibile.....	6
Art. 10. Ferie e riposi solidali	7
Art. 11. Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi.....	7
Art. 12. Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate.....	8
Art. 13. Indennità condizioni di lavoro	8
Art. 14. Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo	9
Art. 15. Indennità per specifiche responsabilità.....	9
Art. 16. Indennità per il personale della Polizia Locale.....	11
Art. 17. Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.....	12
Art. 18. Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	13
Art. 19. Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo	15
Art. 20. Premi correlati alla performance.....	15
Art. 21. Personale in distacco sindacale	17
Art. 22. Interpretazione e clausole integrative.....	17
Art. 23. Disposizioni transitorie e finali.....	17
APPENDICE.....	18
DICHIARAZIONI CONGIUNTE	20
ALLEGATO "A"	21

Art. 1. Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Calvignasco e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.

2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

4. La sua durata è triennale salvo:

- a) la volontà delle parti di rivederne, in qualunque momento, le condizioni;
- b) le modifiche di istituti in esso contemplati dovute a diritto sopravvenuto o alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione.

5. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse possibilità di utilizzo. Le parti si impegnano ad attivare la negoziazione a semplice richiesta di una di esse; la convocazione avverrà entro 10 giorni dalla richiesta.

6. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale demanda alla contrattazione decentrata o al confronto tra le parti si applica quanto sottoscritto in apposito Protocollo d'intesa sottoscritto tra le parti.

7. Gli istituti a carattere economico, a eccezione degli istituti per i quali è prevista l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente contratto, saranno erogati entro il mese di luglio dell'anno successivo, salvo che per la relativa definizione siano necessarie valutazioni derivanti da rendiconti o dati che non rendano possibile il rispetto della data indicata. In quest'ultimo caso la procedura per la valutazione e l'erogazione dovrà iniziare senza indugio a seguito della disponibilità dei dati e dovrà concludersi, di regola, entro 60 giorni. Il pagamento potrà avvenire contestualmente al primo pagamento utile degli stipendi.

8. Gli allegati al presente contratto ne costituiscono parte integrante e sostanziale.

Art. 2. Formazione ed aggiornamento professionali

(art. 49-ter CCNL)

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

2. Salva diversa vigente disposizione legislativa, l'Ente destina le risorse secondo quanto previsto dall'art. 49-ter, comma 12, del CCNL del 21/5/2018. Sono esclusi dal citato limite previsto dall'art. 49-ter, comma 12, i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, na-

zionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.

3. Le attività formative dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.

4. La formazione è prevista con cadenza annuale e oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lettera i), del CCNL 21/5/2018

5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21/5/2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

7. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.

8. L'amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo.

Art. 3. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

(art. 7-m CCNL)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello psico-fisico, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

6. Al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza competono ogni anno 12 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle sue funzioni.

Art. 4. Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

(art. 5-d, 5-e, 7-v, 13-15 CCNL)

1. Ai fini del presente articolo si formulano le seguenti definizioni:

- I) "budget di retribuzione di risultato": l'importo massimo del fondo per le retribuzioni di risultato a cui può accedere ogni titolare di PO come retribuzione di risultato;
- II) "retribuzione di risultato assegnata": la quota del "budget di retribuzione di risultato" assegnata al titolare di PO ad esito del processo valutativo.
- III) "sistema di misurazione e valutazione della performance": il complesso di norme regolamentari adottate dall'Amministrazione per la valutazione del personale ai fini dell'erogazione del salario accessorio e per i processi di progressione orizzontale;
- IV) "unità temporale di riferimento": il periodo temporale preso in considerazione dal "sistema di misurazione e valutazione della performance", di norma coincidente con l'anno solare.

2. Le parti convengono i seguenti «criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa»:

A) il "budget di retribuzione di risultato", per ciascun titolare di Posizione Organizzativa, è determinato:

- I) in correlazione col sistema di misurazione delle singole Posizioni Organizzative;
- II) può essere integrato, anche attraverso coefficienti numerici, da valutazioni connesse alla:
 - a) quantità,
 - b) complessità, e
 - c) difficoltà degli obiettivi assegnati nella "unità temporale di riferimento".

B) la "retribuzione di risultato assegnata" è determinata sulla base del "sistema di misurazione e valutazione della performance" per il titolare di Posizione Organizzativa;

C) il "sistema di misurazione e valutazione della performance" per il titolare di PO deve coordinare in un giudizio unitario la valutazione sia della performance individuale che della performance organizzativa resa dal titolare di PO nella "unità temporale di riferimento";

D) il "sistema di misurazione e valutazione della performance" per i titolari di PO:

- a) deve indicare una soglia di sufficienza al di sotto della quale non si ha titolo alla retribuzione di risultato;
- b) deve correlarsi con i risultati valutativi del personale assegnato al Settore, in particolare in merito alle performance organizzative rese nel conseguimento degli obiettivi strategici del Piano Dettagliato degli Obiettivi;
- c) deve essere strutturato in modo da gratificare significativamente risultati di eccellenza.

3. In caso di riduzione delle indennità, si applica l'art. 5, comma 3, lettera g), del CCNL 21/5/2018, procedendo in tal caso con le variazioni conseguenti.

Art. 5. Orario di lavoro

(art. 22 CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del decreto legislativo 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.
2. Le parti, con specifico accordo, possono elevare a 10 mesi l'arco temporale di cui al comma 2, in caso di situazioni di carenza di personale o altre situazioni per le quali si richieda una maggiore presenza sul posto di lavoro dei dipendenti.
3. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate a seguito di confronto. Gli attuali atti in materia saranno oggetto di verifica o integrazione a seguito della stipula del presente contratto integrativo.

Art. 6. Lavoro a tempo parziale

(art. 7-n e 53 CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 53, comma 8, del CCNL 21/5/2018, il contingente dei lavoratori a tempo parziale può essere incrementato fino al 10% in caso di gravi e documentate situazioni familiari. Tra essi rientrano i casi di sottoposizione a cure o terapie continuative o in caso di patologie gravi o che influiscano sulla normale attività; la necessità di assistere figli, coniuge o convivente, genitori o altri familiari conviventi; presenza di problemi gravi a figli minori; altri casi in cui sia riscontrabile un disagio serio per la persona o i familiari indicati.

Art. 7. Disciplina del lavoro straordinario

(art. 14 CCNL 1999; art. 38 CCNL 2000 – art. 7-s CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato al lavoro straordinario è indicato nella tabella allegata "A".
2. Ai sensi dell'art. 38, comma 2, del CCNL 14/9/2000, l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del responsabile di servizio.
3. Ai sensi dell'art. 38, comma 7, del CCNL 14/9/2000, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, fruibile a ore per tutti i dipendenti.

Art. 8. Pausa

(art. 22.7 e 26 CCNL)

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sette ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli art. 45 e 46 del CCNL del 14/9/2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9/5/2006, nonché di quanto previsto dalla disciplina sull'orario di lavoro flessibile.
2. La durata della pausa sarà contenuta di regola entro 90 minuti. Resta salvo quanto disposto dall'art. 26, commi 2 e 3, del CCNL 21/5/2018.

Art. 9. Orario di lavoro flessibile

(art. 7-p e 27 CCNL)

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale, con esclusione del personale turnista, beneficia dell'orario flessibile giornaliero di cui all'art. 27 del CCNL 21/5/2018. Fino a diverso accordo, si applica quanto previsto dalla disciplina attualmente applicata nell'Ente, stabilendo che nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, adeguatamente motivata, lo stesso dovrà avvenire entro il mese successivo, e comunque nel più breve termine possibile.

Art. 10. Ferie e riposi solidali

(art. 30 CCNL)

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute, ai sensi dell'art. 30 del CCNL 21/5/2018.

Art. 11. Modalità di richiesta e di fruizione dei permessi

(art. 31 ss. CCNL)

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, convenzionalmente corrispondenti a tre giorni lavorativi, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.
2. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità tale termine può essere derogato.
3. L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, ove è svolta la visita o la prestazione. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente all'ente, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura.
4. I permessi in questione risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba di nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari o del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.
5. Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare

l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico.

Art. 12. Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate è definito nella tabella allegata "A" al presente contratto collettivo decentrato integrativo. Le parti concordano sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti e le somme erogate fino alla data di stipula del presente contratto verranno conguagliate in sede di erogazione della produttività qualora superiori alle somme previste dal presente CCDI.

2. Le somme non utilizzate o non attribuite saranno portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, fatte salve le risorse che, per legge, confluiranno nel bilancio dell'Ente.

Art. 13. Indennità condizioni di lavoro

(art. 7-d e 70-bis CCNL)

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di condizioni lavoro sono erogate secondo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 70-bis del CCNL del 2018, dal presente articolo e dalla tabella allegata "A". Le risorse destinate all'istituto dovranno essere proporzionate a quelle effettivamente disponibili per la contrattazione decentrata, salvaguardando in particolare le quantità economiche destinate al finanziamento di istituti diversi e alla produttività rivolta alla generalità dei dipendenti.

2. **[Indennità di rischio]** Per le attività esposte a rischio, l'indennità è stabilita in **euro 1,00** per giorno. Si considerano attività esposte a rischio le attività pericolose o dannose per la salute, in particolare quelle svolte in condizioni ambientali di rischio e in ambienti esterni.

3. I profili destinati a beneficiare di tale indennità sono individuati negli operai e, ove non sia loro attribuita l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21/5/2018, negli operatori di polizia locale.

4. **[Indennità di maneggio valori]** Viene riconosciuta l'indennità di maneggio valori agli agenti contabili nominati con provvedimento espresso e che svolgano con continuità la relativa funzione, individuati nell'economo e negli altri eventuali agenti pagatori, viene riconosciuta una indennità di **euro 1,60** per giorno.

5. **[Indennità di disagio]** L'indennità per situazioni di disagio è stabilita in **euro 1,00** per giorno, da erogare nei limiti della dotazione del fondo delle risorse decentrate specificamente destinate dalla tabella allegata "A".

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

7. La corresponsione degli importi relativi alle indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento delle attività.

Art. 14. Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo

(art. 7-i, 7-k, 7-l, e 23-24 CCNL)

1. **[Indennità di turno]** L'indennità di turno è determinata nell'ammontare previsto dalla tabella allegata "A". Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21/5/2018.
2. La distribuzione dei turni è considerata equilibrata e avvicendata qualora il numero dei turni nell'arco del mese sia per la maggior parte equivalente.
3. L'adozione dei turni può prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari a 30 minuti massimi limitata alle esigenze dello scambio delle consegne.
4. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista, con possibile esclusione, salvo casi di necessità, delle festività infrasettimanali.
5. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento delle attività, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze.
6. **[Indennità di reperibilità]** L'indennità di reperibilità, di cui all'art. 24 del CCNL 21/5/2018 è determinata in **euro 10,33** per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato per le giornate festive, anche infrasettimanali, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'ente assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.
7. Il dipendente, di norma e come previsto dall'art. 24, comma 2, del CCNL 21/5/2018, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
8. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi e i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/5/2018.
9. **[Orario notturno/festivo]** Al finanziamento dell'indennità per orario notturno, festivo e festivo-notturno è destinata la somma prevista, eventualmente ricompresa nell'indennità di turno, dalla tabella allegata "A".
10. La corresponsione degli importi relativi all'indennità per orario notturno, festivo e festivo-notturno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

Art. 15. Indennità per specifiche responsabilità

(art. 70-quinquies CCNL)

1. Al finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21/5/2018 è destinata la quota del fondo delle risorse decentrate prevista dalla tabella allegata "A". Le risorse destinate all'istituto dovranno essere proporzionate a quelle effettivamente disponibili per la contrattazione decentrata, salvaguardando in particolare le quantità economiche destinate al finanziamento di istituti diversi e alla produttività rivolta alla generalità dei dipendenti.
2. Per le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, commi 1 e 2, del CCNL 21/5/2018 si applica la disciplina seguente, salva la possibilità delle parti di pervenire a successivi accordi integrativi o modificativi.
3. L'indennità di cui all'art. **70-quinquies, comma 1**, è attribuita ai responsabili d'ufficio, intendendosi per tali coloro che hanno specifica nomina, con eventuale attribuzione di poteri sostitutivi del responsabile di settore, e con responsabilità di firma, di istruttoria di procedimenti complessi, e con eventuale adozione di provvedimenti finali, nonché di cura diretta di pratiche.
4. L'indennità per le specifiche responsabilità è stabilita nell'importo minimo di euro 800,00.
5. Il predetto importo:
 - A) è incrementabile fino alla somma massima di euro 1.500,00:
 - 1) al personale che gestisce processi di particolare complessità con ruoli di responsabilità, anche di natura contabile. A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano in tale ambito:
 - l) quanti svolgono ruoli di responsabilità in procedimenti relativi al personale e alle relazioni sindacali.
 - B) è incrementabile fino alla somma massima di euro 2.500,00:
 - 1) al personale sottoposto a responsabilità particolarmente gravose, anche di natura penale. A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano in tale ambito:
 - l) quanti svolgono ruoli di responsabilità in procedimenti relativi ai lavori pubblici, all'urbanistica ed all'edilizia privata;
 - 2) al personale con ruolo di supplenza di responsabili di settore che, per convenzione o altra motivazione, non esplicano a tempo pieno le loro funzioni a favore dell'Ente.
6. Con apposito atto, da adottarsi sulla base della disciplina organizzativa degli Uffici e dei servizi vigente nell'Ente, nei limiti massimi delle risorse stanziare con il presente Contratto decentrato, vengono individuati i soggetti beneficiari dell'indennità e ne viene stabilito, sulla scorta dei criteri ora elaborati, l'importo concreto assegnabile.
7. **[Indennità comma 2]** L'indennità di cui all'art. **70-quinquies, comma 2**, del CCNL 21/5/2018 è stabilita in euro 300,00 per anno e per dipendente, collegata allo svolgimento delle funzioni e dei compiti di seguito specificati:
 - a) ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale, per i dipendenti cui è attribuita almeno la contestuale stabile titolarità di due delle tre funzioni;
 - b) responsabile del protocollo/archivio informatico;
 - c) messo notificatore con funzioni di ufficiale giudiziario;
 - d) responsabile del tributo, per i tributi IMU e Tari, come previsto dalla normativa vigente.

8. In caso di assenza prolungata o sostituzione del dipendente cui sono attribuite le indennità previste dal presente articolo, esse sono destinate al dipendente che lo sostituisce nelle funzioni.
9. In tutti i casi di insufficienza della parte del fondo dedicata, si procederà alla riparametrazione.

Art. 16. Indennità per il personale della Polizia Locale

(art. 7-e, 7-w, 56-quinquies e 56-sexies CCNL)

1. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è destinata la quota del fondo definita nella tabella allegata "A".
2. **[Indennità di servizio esterno]** L'indennità di servizio esterno spetta al personale di polizia locale secondo quanto previsto dall'art. 56-quinquies del CCNL 21/5/2018.
3. L'indennità di cui al precedente comma è quantificata in **euro 1,00** da erogarsi secondo la disciplina del CCNL 21/5/2018.
4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37, comma 1, lettera b), del CCNL 6/7/1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/5/2018.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.
6. **[Indennità di funzione]** In applicazione dell'art. 56-sexies del CCNL 21/5/2018 è possibile attribuire al personale di polizia locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di posizione organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del servizio, una indennità di funzione. La somma complessivamente destinata a tale indennità è stabilita in **euro 1.000,00** annui lordi.
7. L'indennità di cui al comma 6 può essere riconosciuta ai dipendenti del servizio di polizia locale che svolgano compiti di responsabilità in relazione al grado, intendendosi per tali coloro che hanno specifica nomina, con eventuale attribuzione di poteri sostitutivi del responsabile di settore, e con responsabilità di firma, di istruttoria di procedimenti complessi, e con eventuale adozione di provvedimenti finali, nonché di cura diretta di pratiche.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

Art. 17. Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

[Art. 2-c e 16 CCNL]

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali è destinata la quota del fondo definita nella tabella allegata "A".
2. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato secondo quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 21/5/2018.
3. Le procedure per le progressioni economiche saranno svolte a partire dal 1° gennaio 2020: a tal fine, le parti provvederanno alla tempestiva definizione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche.

4. Le somme accantonate per le progressioni economiche orizzontali e non spese sono riassegnate al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo dando priorità al loro utilizzo per le progressioni economiche orizzontali.

Art. 18. Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Agli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera a), del CCNL 21/5/2018, sono destinate le risorse di cui alla tabella allegata "A". Restano salve le risorse previste da disposizioni di legge e dai CCNL, quali quelle di cui all'art. 67, commi 2 e 3, del CCNL 21/5/2018, come previsto dalla citata tabella allegata.

2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente contratto decentrato sono le seguenti:

a) risorse destinate all'attuazione dell'art. 113 del decreto legislativo n. 50 del 2016, relativo agli incentivi per le funzioni tecniche;

b) risorse destinate al recupero dell'evasione ICI, in attuazione dell'art. 59, comma 1, lettera p), del decreto legislativo n. 446 del 1997;

c) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, in base all'art. 70-ter del CCNL 21/5/2018;

d) risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, del decreto legge n. 269 del 2003, relativo all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria;

e) risorse destinate all'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997, riguardanti i contratti di sponsorizzazione;

f) incentivi per la produttività a favore del messo notificatore (art. 54 del CCNL 14/9/2000) e del messo di conciliazione (regio decreto n. 639 del 1910);

g) incentivi in materia di tributi previsti dall'art. 1, comma 1091, della legge n. 145 del 2018.

3. La disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui all'art. 113 del decreto legislativo n. 50 del 2016 e all'art. 1, comma 1091, della legge n. 145 del 2018 è stabilita dal regolamento comunale adottato a seguito di specifica intesa fra le parti.

4. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 67, comma 3, lettera c), del CCNL 21/5/2018 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

5. Le risorse previste dal presente articolo, se non erogate, non confluiscono come economie nel fondo dell'anno successivo.

Art. 19. Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. Al finanziamento delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 5, lettera b), del CCNL 21/5/2018, è destinata la quota del fondo definita nella tabella allegata "A".

2. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti.

Art. 20. Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua del fondo delle risorse decentrate del CCNL 21/5/2018 al netto delle risorse stabili destinate al personale, indicate nella tabella allegata "A".

2. Le risorse disponibili sono ripartite fra performance individuale e performance organizzativa secondo quanto previsto dalla ripartizione delle risorse di cui alla tabella allegata "A".¹

3. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance adottato dall'Ente sulla scorta dei report predisposti dal responsabile del settore, in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nei documenti di programmazione. L'importo disponibile viene suddiviso tra i dipendenti che partecipano all'obiettivo.

4. **[Performance individuale]** L'erogazione delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance individuale avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance dell'Ente. Le schede di valutazione individuale saranno consegnate al dipendente con esposizione della valutazione. Le valutazioni potranno essere oggetto di contestazione secondo quanto previsto dal regolamento per la valutazione del personale, con la possibilità di farsi assistere da un rappresentante sindacale.

5. Il premio per la performance individuale avviene mediante ripartizione senza distinzione di categoria della quota del fondo destinata a tale fine tra tutti i dipendenti, e quantificato in base alle valutazioni effettivamente conseguite, secondo quanto previsto dal vigente regolamento sul sistema premiante.

6. La scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenza i periodi di astensione obbligatoria per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio.

7. **[Criteri di valutazione]** Le parti convengono di utilizzare il sistema premiante e di misurazione e valutazione delle performance dei dipendenti previsto dalla normativa vigente e dal regolamento sul sistema premiante e di valutazione delle performance vigente presso il Comune di Calvignasco, che tra l'altro prevede la differenziazione delle valutazioni in base alla categoria di appartenenza.

8. Al fine di garantire un risultato equo e comparabile, la conferenza dei responsabili dei servizi, nella fase preventiva, elabora linee di indirizzo e, nella fase successiva, verifica la comparabilità e l'equa valutazione delle prestazioni, garantendo al contempo la trasparenza.

9. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo al più tardi con lo stipendio relativo al mese successivo a quello in cui la valutazione si è conclusa.

10. **[Maggiorazione del premio]** Ai sensi dell'art. 69, comma 2, del CCNL del 2018 la maggiorazione del premio è stabilita nel **30%**. Ai sensi del comma 3 del medesimo articolo 69, tale premio sarà attribuito a non più di **un dipendente**, purché la valutazione sia positiva e con risultato superiore al 90% del punteggio massimo attribuibile. In caso di parità di punteggio prevarrà il dipendente con la mi-

¹Accordo raggiunto in sede negoziale: **55% alla performance organizzativa e 45% alla performance individuale.**

gliore media nella valutazione della performance individuale del triennio precedente. Il valore medio pro-capite e il calcolo della maggiorazione sono stabiliti con la formula di cui all'Appendice.

11. I risparmi di cui al presente articolo e i premi non attribuiti andranno ad integrare il fondo per le risorse decentrate per l'anno successivo, destinandoli prioritariamente alla valutazione della performance.

Art. 21. Personale in distacco sindacale

1. Al personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 7 del CCNQ del 4.12.2017, verrà garantito quanto disposto dalle vigenti norme contrattuali, anche in relazione a quanto disposto dell'art. 71 della legge n. 133 del 2008. In particolare il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato, in applicazione del comma 3 del citato articolo, è attribuito in base all'apporto partecipativo del dirigente sindacale al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Art. 22. Interpretazione e clausole integrative

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invierà richiesta scritta. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano, di regola, entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

3. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

4. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

5. Resta salva la possibilità per le parti di sottoscrivere successivi accordi integrativi o modificativi alla disciplina del presente contratto decentrato.

Art. 23. Disposizioni transitorie e finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

3. Per i profili economici, il presente contratto ha effetto dal 1° gennaio 2019. Le disposizioni che prevedono riduzioni dei profili economici avranno effetto dal 1° gennaio 2020.

* * *

APPENDICE

Maggiorazione del premio individuale

(art. 20, comma 1, CCDI)

Al fine dell'applicazione dell'art. 69 del CCNL del 21/5/2018 dal fondo per la remunerazione della performance individuale vengono accantonate risorse destinate alla maggiorazione del premio individuale secondo la seguente formula: $M = D_p \times P$

dove:

M = Risorse per la maggiorazione del premio per performance individuale

è pari al prodotto di

D_p = gli n dipendenti destinatari del premio

per

P = l'incremento individuale teorico del premio per la performance individuale da riconoscere ad ciascuno degli n dipendenti destinatari del premio.

Quest'ultimo valore è determinato dalla seguente formula in cui:

D = è il totale dei dipendenti dell'ente, al netto dei titolari di P.O.

D_p = sono il numero dei dipendenti destinatari del premio.

P^i = è il lordo del fondo destinato alla remunerazione della performance individuale.

I = è la percentuale di maggiorazione rispetto alla media dei premi assegnabili a titolo di performance individuale (valore pari o superiore a 30)

$$P = \left\{ \frac{P^i}{[(D - D_p) \times 100] + [D_p \times (100 + I)]} \times (100 + I) \right\} - \left\{ \frac{P^i}{[(D - D_p) \times 100] + [D_p \times (100 + I)]} \times 100 \right\}$$

Mentre il V_m = valore medio teorico dei premi assegnabili per la performance individuale a singolo dipendente è pari a:

$$V_m = \left\{ \frac{P^i}{[(D - D_p) \times 100] + [D_p \times (100 + I)]} \times 100 \right\}$$

E il V_p = l'importo lordo del premio comprensivo dell'incremento teorico del premio per la performance individuale assegnabile agli n dipendenti che accedono alla maggiorazione del premio per la performance individuale, è pari a:

$$V_p = \left\{ \frac{P^i}{[(D - D_p) \times 100] + [D_p \times (100 + I)]} \times (100 + I) \right\}$$

ovvero: $V_p = V_m + P$

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

Dichiarazione n. 1

(Art. 1.5 CCDI)

Le parti concordano sulla necessità di definire un sistema di relazioni sindacali rispettoso delle disposizioni legislative e contrattuali, quale strumento fondamentale per un trasparente e proficuo rapporto teso a migliorare sia il servizio offerto ai cittadini, che la crescita professionale e le condizioni lavorative dei dipendenti. A tal fine, si impegnano a procedere a incontri finalizzati alla definizione di un apposito accordo.

Dichiarazione n. 2

(Art. 9.4 CCDI)

L'amministrazione si impegna a considerare l'estensione ai titolari di posizione organizzativa di forme ulteriori di flessibilità, nel rispetto della normativa vigente.

Dichiarazione n. 3

(Art. 5 CCDI)

L'amministrazione si impegna a valutare, con riferimento al periodo indicato dall'art. 28, comma 12, del CCNL 21/5/2018, una diversa articolazione dell'orario di lavoro, con riduzione dei rientri pomeridiani.

Dichiarazione n. 4

(Art. 9 CCDI)

Le parti concordano che, in relazione al personale turnista, sia riconosciuto un periodo di tolleranza di 5 minuti in entrata da recuperarsi a fine turno.

Dichiarazione n. 5

(Art. 21 CCDI)

Le parti concordano che, al fine di rendere tutti i dipendenti partecipi dei processi di sviluppo e quindi disponibile per ciascuno di essi la valutazione della performance organizzativa, si deve tendere verso l'assegnazione di un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte a ogni dipendente, impegnandosi a operare in modo da realizzare tale finalità.

Dichiarazione n. 6

(Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada)

L'amministrazione si impegna a valutare la destinazione a finalità previdenziali e assistenziali, ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21/5/2018, delle somme derivanti dai proventi delle violazioni del codice della strada. Tali risorse saranno specificate nella deliberazione della Giunta comunale che definisce la destinazione dei proventi in questione nel rispetto della disciplina di cui all'art. 208 del decreto legislativo n. 285 del 1992.

Dichiarazione n. 7

(Art. 18 CCDI)

Le parti concordano nel procedere nel 2020 alla definizione dei criteri per le progressioni economiche orizzontali, impegnandosi a porre in essere tempestivamente tutte le attività necessarie finalizzate a tale risultato in modo da rendere possibile l'attribuzione delle progressioni dal 2020.

Dichiarazione dei rappresentanti dei lavoratori

In relazione all'art. 18 del CCDI, la RSU propone quale piattaforma per la trattativa i criteri seguenti:

- maturazione di almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita al 1° gennaio dell'anno cui la procedura di valutazione si riferisce;
- a parità di punteggio, riconoscimento del diritto alla progressione al dipendente con la permanenza maggiore nel livello retributivo e, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'Ente;
- per l'attribuzione del punteggio considerare il triennio precedente.

* * *

ALLEGATO "A"

Ripartizione delle risorse

VEDI TABELLA ALLEGATA



ALLEGATO "A"

Ripartizione delle risorse

COSTITUZIONE FONDO ANNO 2019 DI CUI ALL'ART. 67, COMMI 1, 2 e 3 CCNL 2016-2018 DEL 21/5/2018	
PARTE STABILE	
Risorse stabili SOGGETTE AL LIMITE - CCNL 2016/2018 - art. 67, comma 1	IMPORTI
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C. 1 CCNL 21/05/2018)	13.343,93
RIDET. PER INCREM. STIP. (DICH. CONG. N. 14 CCNL del 22/1/2004) - (ART. 67 C. 1 CCNL 21/05/2018) rimanenza anno 2019	258,01
Risorse stabili SOGGETTE AL LIMITE - CCNL 2016/2018 - art. 67, comma 2	
RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO (ART. 67 C. 2, lett. c)	-
risorse art. 2, c.3 D.Lgs. 165/2001 - art. 67, C.2 lett. d)	-
trattamento accessorio personale trasferito - art. 67, c. 2 lett.e)	-
incremento per riduzioni stabili del fondo dello straordinario - art. 67, c. 2 lett. g)	-
incremento delle dotazioni organiche - art. 67, c. 2 lett. h)	1.000,00
TOTALI RISORSE STABILI soggette al limite art. 23, comma 2 D.Lgs. 75/2017	14.601,94

Risorse stabili ESCLUSE DAL LIMITE - CCNL 2016/2018 - art. 67, comma 2	IMPORTI
INCREMENTO ART. 67, C. 2 lett. A) € 83,20 A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	332,80
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67,C. 2 lett. b) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	451,00
TOTALI RISORSE STABILI escluse dal limite art. 23, comma 2 D.Lgs. 75/2017	783,80
TOTALI RISORSE STABILI	15.385,74

PARTE VARIABILE	
Risorse variabili SOGGETTE AL LIMITE - CCNL 2016/2018 - art. 67, comma 3	IMPORTI
SPONSORIZZAZIONI, NUOVE CONVENZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONE - art. 43, L.449/1997 - art. 63, C. 3, lett. a) se attività ord. rese	0,00
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - (D.L. 98/2011 ART. 16) art. 67, c. 3, lett. b)	0,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - art. 67, c. 3, lett. c) ICI	0,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - art. 67, c. 3, lett. c) INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016-2017)	0,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - art. 67, c. 3, lett. c) AVVOCATURA INTERNA	0,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - art. 67, c. 3, lett. c) - art. 53, c. 7 D.Lgs. 165/2001 (sanzioni incarichi dipendenti non autorizzati)	0,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - art. 67, c. 3, lett. c)	89,70

FRAZIONI DI RIA ANNO PRECEDENTE - art. 67, c. 3, lett. d)	0,00
MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14/09/2000) - art. 67, c. 3 lett. f)	0,00
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - art. 67, c. 3, lett. g)	0,00
1,2% Monte Salari dell'anno 1997 - art. 67, c. 3, lett. h)	159,87
OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - art. 67, c. 3, lett. i)	0,00
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - art. 67, c. 3 lett. k)	0,00
TOTALI RISORSE VARIABILI soggette al limite art. 23, comma 2 D.Lgs. 75/2017	249,57
Risorse variabili NON SOGGETTE AL LIMITE - CCNL 2016/2018 - art. 67, comma 3	IMPORTI
ECONOMIE ANNO PRECEDENTE	1.600,00
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - art. 67, c. 3, lett. e)	0,00
SPONSORIZZAZIONI, NUOVE CONVENZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONE - art. 43, L.449/1997 - art. 63, C. 3, lett. a) - att. non ordin. Rese	0,00
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - art. 67, c. 3 lett. b) - Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 34/2016	0,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - art. 67, c. 3, lett. c) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006 (ANTE 2016)	0,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - art. 67, c. 3, lett. c) AVVOCATURA INTERNA	0,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - art. 67, c. 3, lett. c) INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (DAL 2018)	0,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - art. 67, c. 3, lett. c) - art. 53, c. 7 D.Lgs. 165/2001	0,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - art. 67, c. 3, lett. c) - incentivi per recupero della TARI e dell'IMU (art. 1, comma 1091 legge di bilancio 2019 n. 145 del 31/12/2018)	0,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - art. 67, c. 3, lett. c) - ISTAT	0,00
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - art. 67, c. 3 lett. j)	0,00
TOTALI RISORSE VARIABILI NON soggette al limite art. 23, comma 2 D.Lgs. 75/2017	1.600,00

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	17.235,31
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	14.851,51
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	2.383,80

DECURTAZIONE fondo parte stabile e variabile pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo - Art. 1, comma 456 legge 147/2013	0,00
TOTALE FONDO DISPONIBILE ANNO 2019	17.235,31

FONDO ANNO 2019 depurato delle voci non soggette al vincolo	14.851,51
--	------------------

EVENTUALE DECURTAZIONE DEL FONDO PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 ART. 23, C. 2 - D.Lgs. 75/2017	
--	--

LIMITE FONDO ANNO 2016 depurato delle voci non soggette al vincolo (ex art. 23, c. 2 D.Lgs. 75/2017)	15.851,51
---	------------------

Ai fini inoltre del rispetto del limite del salario accessorio stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, si è aggiornato l'importo della voce relativa all'art. 15, comma 2 CCNL 1/4/1999 (integrazione fino all'1,2% del monte salari 1997) del fondo anno 2019 riducendola degli originari € 1.159,87 agli attuali € 159,87 come si evince dal prospetto Fondo 2019

**ECONOMIE ANNI PRECEDENTI
NON IMPIEGATE**

3.333,75 €

1.600,00 €

€ 1.733,75 |

DESTINAZIONI FONDO DI CUI ALL'ART. 68 CCNL 21/05/2018 - ANNO 2019		
ARTICOLO	descrizione	IMPORTI POST CCNL
art. 68, comma 1	progressioni economiche anni precedenti	11.690,54
art. 68, comma 1	indennità di comparto (art.33 CCNL 22/1/2004)	2.051,28
art. 68, comma 1	incremento delle indennità personale educativo asili nido (art. 31 CCNL 14/9/2000 e art. 6 CCNL 5/10/2001)	-
art. 68, comma 1	indennità personale ex VIII qualifica (ex art. 37, c. 4 CCNL 6/7/1995)	-
art. 68, comma 1	differenziale progressione economica personale cessato anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore	-
art. 68, comma 1	risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 CCNL 21/5/2018 non integralmente utilizzate	-
	totale utilizzi vincolati	13.741,82
art. 68, comma 2 lett. A)	performance organizzativa (quota del 55% delle risorse variabili)	1.313,12
art. 68, comma 2 lett. B)	performance individuale (quota del 45% delle risorse variabili)	934,23
art. 68, comma 2 lett. B)	maggiorazione premio individuale (art. 69 CCNL 2018)	140,14
art. 68, comma 2 lett. C)	indennità di condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018): rischio	-
	indennità di condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018): disagio	-
	indennità di condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018): maneggio valori	506,00
art. 68, comma 2 lett. D)	indennità di turno (art. 23 CCNL 2018)	-
	indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2018)	-
art. 68, comma 2 lett. E)	indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2018)	
	indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 2018)	600,00
art. 68, comma 2 lett. F)	indennità di funzione personale PL cat. C/D (art. 56-sexies CCNL 2018)	
	indennità di servizio esterno di vigilanza PL (art. 56-quinquies CCNL 2018)	-

art. 68, comma 2 lett. G)	compensi di cui all'art. 67, c. 3 lett. C) CCNL 2018: incentivi ICI	-
	compensi di cui all'art. 67, c. 3 lett. C) CCNL 2018: funzioni tecniche	-
	compensi di cui all'art. 67, c. 3 lett. C): art. 1, c. 1091 L. 145/2019 incentivi gestione entrate	-
	compensi di cui all'art. 67, c. 3 lett. C) e 70-ter CCNL 2018: ISTAT	-
	compensi di cui all'art. 67, c. 3 lett. C) e art. 56-quater CCNL 2018: incentivi al personale di PL utilizzo proventi CDS	-
	compensi di cui all'art. 67, c. 3 lett. C): operazione smart	-
art. 68, comma 2 lett. H)	compensi messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000)	-
art. 68, comma 2 lett. J)	progressioni economiche con decorrenza anno di riferimento	-
totale utilizzi da contrattare		3.493,49
totale fondo		17.235,31

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica

Segretario Comunale

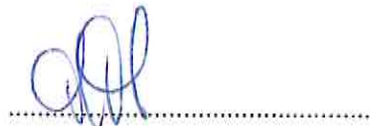
Dr. Domenico Antonio Salvatore D'ONOFRIO



Componente della Delegazione Trattante di parte pubblica

Responsabile dell'Area Finanze e Tributi

Rag. Marinella Mollaschi



Organizzazioni Sindacali Territoriali di Categoria firmatarie del C.C.N.L.

UIL FPL Milano e Lombardia

Sig. DE FRANCESCO Giovanni



Rappresentanze sindacali aziendali:

Dottor Simone CODEGONI

