



COMUNE DI CAMPOFRANCO

Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta

CAMPOFRANCO PAESE PER LA PACE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 59 DEL 12-06-2020

IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

COPIA

OGGETTO:	AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE. ANNO 2019 e 2020
----------	---

L'anno duemilaventi, il giorno dodici del mese di giugno, alle ore 13:30, nell'Ufficio Comunale, a seguito di regolare convocazione, si è riunita la Giunta Municipale, nelle persone dei Sigg.:

Pitanza Rosario	SINDACO	P
ZARBO FRANCA CALOGERA	ASSESSORE COMUNALE	P
DI GIOVANNI FRANCESCA	VICE SINDACO	A
NICASTRO CALOGERO	ASSESSORE COMUNALE	P

Presiede il **SINDACO, Rag. Rosario Pitanza.**

Assiste e partecipa il **SEGRETARIO COMUNALE, Dott.ssa Concettina Nicosia.**

Il Presidente, constatata la sussistenza del numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE

N. 61 DEL 12-06-2020

OGGETTO:	AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE. ANNO 2019 e 2020
----------	---

IL SINDACO

Premesso che l'art.40 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali espressamente previste;

Atteso che i commi 3 e 3-bis dell'art. 40 del medesimo decreto legislativo disciplinano le sessioni negoziali, unitamente alle procedure negoziali per la sottoscrizione dei contratti collettivi decentrati integrativi, demandate alla delegazione trattante di parte pubblica, alla quale è rimessa la contrattazione collettiva decentrata integrativa, nonché la disciplina delle materie previste dagli altri istituti di partecipazione sindacale;

Richiamato il Decreto Sindacale n. 12 del 30.5.2018 con il quale è stata nominata, ai sensi dell'art. 7, comma 3 del CCNL del personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, la delegazione trattante di Parte Pubblica abilitata alle trattative per la stipula del Contratto Integrativo, come qui di seguito indicata:

Segretario Comunale, quale Presidente della delegazione trattante e, come tale, autorizzato, di volta in volta dalla Giunta, alla sottoscrizione dei contratti collettivi decentrati;

Responsabile dell'Area Amministrativa, quale Membro;

Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, quale Membro;

Responsabile dell'Area Tecnico-Ambientale, quale Membro;

Responsabile dell'Area di Vigilanza, quale Membro.

Richiamata la deliberazione n. 101 del 19/11/2019 avente ad oggetto “*Contratto decentrato integrativo per il triennio 2019-2021. Direttive alla delegazione trattante di parte pubblica*” con la quale la Giunta Comunale ha proceduto alla formulazione delle linee di indirizzo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa al personale dipendente per il triennio 2019-2021;

Richiamati il verbale della seduta della Delegazione Trattante del 12/05/2020;

Richiamata l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Contratto normativo anni 2019 e 2020, , nonché lo schema di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Accordo economico 2019, entrambi sottoscritti il 12/5/2020;

Considerato altresì che in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il nuovo C.C.N.L. comparto funzioni locali e che in particolare l'art. 71 del suddetto contratto prevede che la nuova disciplina sui fondi decentrati sostituisce integralmente tutte le previgenti discipline, che devono pertanto ritenersi disapplicate;

Rilevato che gli art. 70-bis e seguenti del C.C.N.L. disciplinano *ex novo* le indennità attribuibili ai dipendenti del comparto, precisando al comma 5 che: “la presente disciplina trova

applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente C.C.N.L.;

Viste le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria rese rispettivamente dal Responsabile dell'Area Amministrativa il giorno 8/6/2020 con prot. 6641 e dal Responsabile dell'Area Economico Finanziaria il giorno 9/6/2020 con prot. 6753;

Acquisito il parere favorevole sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL e dalle norme di legge, ai sensi degli art.40-bis, comma 1 e dell'art. 40 D.Lgs. n. 165/2001, reso dal Revisore Unico dei Conti con verbale n. 5 del 10/6/2020;

Richiamato il CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21.05.2018 ;

Visto il Titolo II del predetto CCNL che disciplina i sistemi di relazioni sindacali articolati nei seguenti nuovi modelli relazionali: partecipazione (informazione e confronto) e contrattazione integrativa;

Data la costituzione del fondo 2019 - Parte Stabile e Parte Variabile, di cui alla determinazione Dirigenziale n. gen. 1145 del 31/12/2019, nella quale è stata costituita la risorsa integrativa decentrate relative al 2019;

Tenuto conto dei principi ordinamentali introdotti dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e s.m.i., attuativo della Legge n.15/2009, con particolare riferimento alle materie oggetto di trattativa decentrata;

Considerato che nella disciplina relativa alla spesa di personale, ciascun Ente è tenuto ad operare una specifica riduzione degli oneri relativi alla contrattazione integrativa, al fine di corrispondere agli obiettivi di verifica, sia della dinamica della spesa sia dell'accertamento dei limiti di spesa vigenti, per una sana e corretta gestione finanziaria dell'Ente locale, come ribadito dal D. Lgs. n.150/2009 e s.m.i.;

Visto l'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, modificato dal D. Lgs. n.150/2009 e dall'art.11 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n.75, in virtù del quale gli enti locali destinano risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del pareggio di bilancio e di analoghi strumenti di contenimento della spesa;

Ritenuto, pertanto, che sussistano tutti i presupposti per autorizzare il Segretario Generale, in qualità di Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - parte normativa anni 2019 e 2020 - e parte economica per l'annualità 2019;

Richiamate:

- la delibera del Consiglio Comunale n. 61 del 30/8/2019, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2019/2021;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 62 del 30/8/2019, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2019/2021;

Visti:

- l'articolo 40 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);
- il C.C.N.L. 21 maggio 2018;

- il regolamento comunale di organizzazione degli uffici, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 25/6/2015;
- l'art.107 del D.lgs n.267/00;
- il D.Lgs n.267/2000 e s.m. i.
- lo Statuto Comunale;

PROPONE

1. Di stabilire che la premessa narrativa costituisce ai sensi dell'art. 3 della legge regionale n. 7/2019, parte integrante e sostanziale del presente atto e si intende totalmente richiamata;
2. Di prendere atto dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo non dirigente - parte normativa anni 2019 e 2020 e parte economica per l'annualità 2019, entrambi sottoscritti dalle parti in data 12/05/2020, come risultano dagli allegati al presente atto quali parte integrante e sostanziale (rispettivamente all. A e B);
3. Di dare atto che l'ipotesi contrattuale è corredata dalla relazione illustrativa redatta dal Responsabile dell'Area Amministrativa (all. C), dalla Relazione tecnico-finanziaria redatta dal Responsabile dell'Area Economico Finanziaria (all. D);
4. Di dare atto, altresì, che il contratto decentrato di cui si autorizza la sottoscrizione non comporta impegni eccedenti la disponibilità finanziarie definite dal CCNL ed è compatibile con i vincoli di bilancio, come attestato dalla certificazione rilasciata dal Revisore dei Conti allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale (all. E);
5. Di autorizzare il Segretario Generale, in qualità di Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - parte normativa anni 2019 e 2020 e parte economica per l'annualità 2019;
6. Di dare mandato al Responsabile dell'Area Amministrativa di trasmettere copia del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - parte normativa anni 2019 e 2020 e parte economica per l'annualità 2019, all'ARAN ad ultimazione della fase negoziale e per la pubblicazione integrale dello stesso sul sito istituzionale dell'Ente, alla sezione "Amministrazione Trasparente";
7. Di dichiarare, con successiva, separata e unanime votazione favorevole la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12, comma 2, della Legge Regionale n. 44/1991.

IL SINDACO

Rag. Rosario Pitanza

PARERI RESI AI SENSI EX ART. 12 DELLA L. R. N. 30 DEL 23/12/2000

In ordine alla regolarità tecnica si esprime parere: **Favorevole**

Addì, 12-06-2020

IL RESPONSABILE DELL'AREA

F.to ANTONIO LO CURCIO

In ordine alla regolarità contabile si esprime parere: **Favorevole**

Addì, 12-06-2020

IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA

F.to Dott. Gioacchino Di Baudo

LA GIUNTA MUNICIPALE

Presa in esame la proposta di delibera che precede, avente per oggetto:

**AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE.
ANNO 2019 e 2020**

Vista la proposta di delibera, come presentata e munita dei pareri previsti dalla L.R. n. 30/2000, e s.m.i.;

Considerato che della stessa si condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;

Ritenuto di dover approvare l'atto nello schema predisposto senza alcuna variazione;

Vista la L. n. 142/90, come recepita dalla L.R. n. 48/91 e s.m.i.;

Vista la L.R. n. 30/2000, e s.m.i.;

Ad unanimità di voti;

DELIBERA

di **APPROVARE** la proposta di deliberazione su indicata facendola propria con la narrativa, motivazione, dispositivo che qui si intendono integralmente trascritti.

Infine,

Con separata e successiva votazione unanime favorevole, espressa nei modi di legge,

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto di immediata esecuzione.

Letto, approvato e sottoscritto

L'ASSESSORE ANZIANO
F.TO FRANCA CALOGERA ZARBO

IL SINDACO
F.TO Rag. Rosario Pitanza

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO Dott.ssa Concettina Nicosia

Pubblicata all'Albo Pretorio informatico del sito internet istituzionale dal **12-06-2020** al **26-06-2020**, per quindici giorni consecutivi.

IL MESSO COMUNALE

Salvatore Falletta

CERTIFICATO DI ESEGUITA PUBBLICAZIONE

Il SEGRETARIO COMUNALE, Dott.ssa Concettina Nicosia, su conforme attestazione del Messo Comunale, certifica che copia integrale della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio informatico del sito internet istituzionale dal **12-06-2020** al **26-06-2020**, per quindici giorni consecutivi.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Concettina Nicosia

ESECUTIVITA'

Il SEGRETARIO COMUNALE, Dott.ssa Concettina Nicosia:

Viste le LL.RR. 3/12/1991 n. 44 e 5/7/1997 n. 23

DICHIARA

Che il presente provvedimento è divenuto esecutivo il **12-06-2020**

- perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 12, comma 2, L.R. n. 44/91)

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.TO Dott.ssa Concettina Nicosia

COMUNE DI CAMPOFRANCO

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI CALTANISSETTA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
CONTRATTO NORMATIVO Anni 2019 e 2020

INDICE

PREMESSA

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria
- Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto
- Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

- Art. 5 - Relazioni sindacali
- Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali
- Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

TITOLO III - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

- Art. 8 - Quantificazione delle risorse
- Art. 9 - Strumenti di premialità
- Art. 10 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa
- Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 12 - Differenziazione del premio individuale. Differenziazione del premio individuale (art. 69 ccnl 21.05.2018)
- Art. 13 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

CAPO II - LE INDENNITÀ

- Art. 14 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali
- Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali
- Art. 16 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali
- Art. 17 - Attivazione di piani di *welfare* integrativo. Definizione dei criteri generali

CAPO III - RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 18 - Reperibilità
 - Art. 19 - Turnazione
 - Art. 20 - Rapporti di lavoro a tempo parziale
 - Art. 21 - Banca delle ore
 - Art. 22 - Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita
 - Art. 23 - Orario multiperiodale
 - Art. 24 - Orario di lavoro
 - Art. 25 - Lavoro straordinario
 - Art. 26 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi
 - Art. 27 - Individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni
 - Art. 28 - *Smart working* (lavoro agile)
 - Art. 29 - Telelavoro
 - Art. 30 - Salute e sicurezza sul lavoro. Linee di indirizzo
- CAPO IV - Le posizioni organizzative
- Art. 31 - Conferimenti incarichi di posizioni organizzative
 - Art. 32 - Incremento delle risorse per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato
 - Art. 33 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

CAPO V - SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 34 - Indennità di servizio esterno personale Polizia Municipale (art. 56-quinquies ccnl 21.05.2018)

Art. 35 - Indennità di funzione personale Polizia Municipale (art. 56-sexies ccnl 21.05.2018)

Art. 36 - Prestazioni del personale di Polizia Municipale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56-ter ccnl 21.05.2018 e art. 22 comma 3 bis del D.L. 50/2017)

TITOLO IV

DISCIPLINA TRANSITORIA

Art. 37 - Norma transitoria

Allegato n. 1 - Protocollo d'intesa per l'individuazione, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, di appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili e disciplina in caso di assemblee

Tabella A - Indennità correlate alle condizioni di lavoro

PREMESSA

Il 22 maggio 2018, ottenuta la certificazione della Corte dei Conti, è entrato in vigore il primo contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali che scaturisce da un mutato quadro normativo rispetto alla contrattazione collettiva di prima generazione.

La contrattazione collettiva, con il decreto 75 del 2017, ritorna ad assumere una valenza centrale nei rapporti di lavoro del pubblico impiego, alla quale, diversamente dalla novella introdotta con la legge 15 del 2009, viene riassegnata la regolazione del rapporto di lavoro pubblico.

Il contratto collettivo introduce elementi di semplificazione nella gestione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa, attualmente caratterizzata da una eccessiva frammentazione tra i vari istituti, che hanno reso non agevole la gestione delle dinamiche salariali, al fine di consentire un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale e la graduale convergenza dei trattamenti accessori anche mediante la differenziata distribuzione.

L'obiettivo che si pone il contratto collettivo è dunque quello di superare gli eccessivi tecnicismi gestionali che hanno caratterizzato il precedente sistema di costituzione e di utilizzo dei fondi per la contrattazione decentrata. In tale direzione si pone la rivisitazione del sistema delle posizioni organizzative e della disciplina delle progressioni economiche, nonché l'introduzione di una disciplina differenziata, in relazione a specifiche professionalità, quali quelle appartenenti alla polizia locale.

La quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto del principio della invarianza della spesa (art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017).

Per l'avvio delle trattative ai fini della stipula del contratto decentrato l'Ente deve provvedere a costituire la delegazione datoriale entro il 20 giugno 2018. Il comma 5, art. 8 del CCNL, individua quelle materie che decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogati per ulteriori trenta giorni, per le quali non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono, le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, ed inoltre quelle altre materie, che nel caso del protrarsi delle trattative si determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, fino alla successiva sottoscrizione salvo proseguire le trattative, al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.

In attuazione dei principi dettati dal decreto 150 del 2009 l'istituto delle progressioni economiche acquisisce carattere premiale, superando ogni forma di automatismo. Infatti, le progressioni verranno assegnate in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificata a seguito di processi formativi.

In merito agli incrementi retributivi, si registra che la parte prevalente del beneficio medio a regime previsto è stata destinata alla rivalutazione tabellare e soltanto una minima parte è stata finalizzata alla rivalutazione del trattamento accessorio. Viene riconosciuto, per le categorie e posizioni economiche collocate nelle fasce più basse della scala parametrica, un elemento retributivo una tantum per il periodo 1.3.2018 – 31.12.2018, in relazione al servizio prestato in detto periodo.

Dalla fine del 2018, con decorrenza 2019, è previsto, infine, un incremento dei Fondi destinati alla contrattazione integrativa. Agendo in tal modo, la contrattazione non ha tenuto conto degli indirizzi secondo cui le risorse contrattuali avrebbero dovuto essere distribuite secondo un criterio di proporzionalità tra le voci retributive, in controtendenza con gli obiettivi di valorizzazione delle performance individuale e collettiva che dovrebbe condurre ad un incremento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa.

Inoltre, tra la componente variabile del fondo risorse decentrate, la lett. b), comma 5 dell'art. 67 del contratto 2016/2018, ricomprende anche le risorse relative all'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Sicché i proventi delle violazioni del codice della strada possono essere utilizzati nella costituzione del fondo delle risorse decentrate, tra la componente variabile.

In tale contesto, infine, è utile il richiamo alla pronuncia della Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie con deliberazione n. 6/SEZAUT/2018/QMIG del 26 aprile 2018, che chiarisce ogni dubbio interpretativo del comma 5-bis dell'art. 113, d.lgs. 50/2016, come introdotto dall'art. 1, comma 526, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. Secondo la Sezione delle Autonomie, in materia di incentivi per funzioni tecniche «La ratio legis è quella di stabilire una diretta corrispondenza tra incentivo ed attività compensate in termini di prestazioni sinallagmatiche, nell'ambito dello svolgimento di attività tecniche e amministrative analiticamente indicate e rivolte alla realizzazione di specifiche procedure».

Cosicché, la Sezione ritorna sui propri passi e non può che riconoscere, con l'introduzione del comma 5-bis all'art. 113 del Codice dei contratti, operata con il comma 526, art. 1 della legge di bilancio 2018, la correlazione della provvista delle risorse ad ogni singola opera con riferimento all'importo a base di gara commisurato al costo preventivato dell'opera. Si viene, infatti, ad ancorare la contabilizzazione di tali risorse ad un modello predeterminato per la loro allocazione e determinazione, al di fuori dei capitoli destinati a spesa di personale. Se tale risulta, dunque, il quadro della materia, continua la Sezione affermando che «... occorre prendere atto che l'allocazione in bilancio degli incentivi tecnici stabilita dal legislatore ha l'effetto di conformare in modo sostanziale la natura giuridica di tale posta, in quanto finalizzata a considerare globalmente la spesa complessiva per lavori, servizi o forniture, ricomprendendo nel costo finale dell'opera anche le risorse finanziarie relative agli incentivi tecnici».

Conclude la Sezione che «Gli incentivi per le funzioni tecniche, quindi, devono ritenersi 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.».

Infine, nel presente contratto decentrato, come da separato protocollo d'intesa, come da allegato n. 1, vengono individuati, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, i contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili, nonché la disciplina in caso di assemblea.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto decentrato integrativo si inserisce nel contesto normativo che trae origine dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni e nel contesto contrattuale del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 e riportato in seguito semplicemente come "contratto 2016/2018".
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal d.lgs. n. 150/2009, successive modifiche ed integrazioni, come da ultimo con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ed in particolare, delle norme che dettano i criteri di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

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

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale del **Comune di Campofranco** con rapporto a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part-time, anche se comandato o distaccato inquadrato nelle categorie A, B, C, D.
2. Il presente contratto ha durata biennale e si riferisce a tutte le materie di cui al successivo art. 7.
3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) dell'art. 7, possono essere negoziati con cadenza annuale.
4. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione in esso contenuta. Dell'avvenuta stipulazione si porta a conoscenza di tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.
5. Le parti si impegnano a riaprire la trattativa sui contenuti del presente accordo qualora venisse approvato un nuovo contratto collettivo nazionale, su istituti che demandano nel dettaglio alla contrattazione integrativa.
6. Con cadenza annuale saranno individuate e verificate le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e le eventuali integrazioni potranno essere apportate annualmente sulla base di verifiche derivanti dall'attuazione di processi di riforma e di riordino dei servizi.
7. 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, 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.

Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace in quanto:
 - a) firmato per la parte sindacale dalla R.S.U., previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni ed i cui risultati devono essere resi pubblici e sia firmato, ove presenti, da almeno un rappresentante sindacale delle OO.SS. firmatarie del CCNL;
 - b) firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previo parere dell'organo di revisione economico – finanziario.
2. Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dal termine indicato al precedente art. 2.
3. Gli uffici ed i servizi del Comune attuano il presente contratto senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta mediante posta elettronica certificata 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 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 contratto decentrato.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – Relazioni sindacali

1. Il presente contratto riconosce nel sistema delle relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della Pubblica amministrazione.
2. Le parti ritengono di dover proseguire il miglioramento della funzionalità dei servizi e del relativo accrescimento, dell'efficienza ed efficacia individuando specifici percorsi contrattuali che, in modo partecipativo e condiviso dei lavoratori, sappiano adeguatamente valorizzare la prestazione lavorativa e le singole capacità professionali degli addetti.
3. Allo scopo di rendere effettivi i principi in base ai quali si fonda il sistema delle relazioni sindacali che persegua gli obiettivi di cui al precedente comma 1, si conviene quanto segue:
 - a) vengono assicurati gli spazi di contrattazione sulle materie ad essa demandate;
 - b) ogni parte può richiedere all'ufficio del personale, la convocazione di una riunione da tenersi in una data non superiore a giorni quindici dall'avviso di convocazione medesimo, salvo un termine più breve, in caso di urgenze;
 - c) per ogni incontro deve essere espressamente indicato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche e/o integrazioni intervenute successivamente devono essere comunicate ai soggetti interessati;
 - d) l'ufficio del personale garantisce per ogni seduta la stesura del verbale dell'incontro contenente gli argomenti trattati e le decisioni assunte;
 - e) ogni verbale, a cura dell'ufficio personale viene conservato agli atti a disposizione di chiunque interessato possa accedervi e fornito in copia alle parti entro 15 giorni dalla seduta;
 - f) al fine di dare concreta attuazione agli accordi intervenuti, a cura dell'ufficio del personale, viene trasmesso copia del verbale agli uffici interessati, per i provvedimenti di competenza;
4. Vengono assicurati gli spazi demandati alle relazioni sindacali, quali l'informazione e il confronto, come di seguito descritti.
5. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione deve essere data preventiva e comunque nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali l'art. 5 e l'art. 7 del contratto 2016/2018 prevedano, rispettivamente il confronto e la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale, nonché le attività, gli orari e calendari nei servizi educativi.
6. Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del contratto 2018/2020, per contrattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

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 dall'articolo 40, comma 3-ter, del d.lgs. n. 165/2001, 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 riepilogativo e concordato tra le parti contenente le ragioni del mancato accordo.

Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 del contratto 2016/2018, tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1 del contratto 2016/2018;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare* integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 del contratto 2016/2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del contratto 2016/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 del contratto 2016/2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4 del contratto 2016/2018, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del contratto 2016/2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2 del contratto 2016/2018;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2 del contratto 2016/2018;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;

- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del contratto 2016/2018 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies del contratto 2016/2018, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8 del contratto 2016/2018, in materia di turni di lavoro notturni.

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 8 – Quantificazione delle risorse

1. 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 del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dall'organo di revisione economico - finanziario, 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 del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.
2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:
 - a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del contratto 2016/2018 in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;
 - b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del contratto 2016/2018 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
 - c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni *ad personam* non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
 - d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'Ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017.
3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:
 - a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;
 - b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;

- c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
 - d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
 - e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
 - f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;
 - g) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dall'Ente della componente variabile sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
 - h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dall'Ente alla componente variabile per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) del contratto 2016/2018;
 - i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata al successivo comma 7, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;
 - j) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e).
4. L'Ente può destinare apposite risorse:
- a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
 - b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) del contratto 2016/2018.
5. L'Ente può stanziare le risorse di cui al comma 3 lett. h), i) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 3 non possono essere stanziare dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote di cui al comma 3, lett. c) previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, contenuto nell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 3, lett. i) dell'articolo 67 del contratto 2016/2018.
6. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5 del contratto 2016/2018, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.
7. Ai sensi dell'art. 23, comma 6 del D. Lgs. n. 75/2017, sulla base degli esiti della sperimentazione, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, acquisita l'intesa in sede di Conferenza unificata, può essere disposta l'applicazione in via permanente di quanto previsto al comma 8, dell'art. 67 del contratto 2016/2018, previa individuazione di specifici meccanismi che consentano l'effettiva assenza di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

8. Resta ferma quanto previsto dalla normativa di legge vigente in merito alle risorse utilizzabili per la copertura degli oneri conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi.

Art. 9 – Strumenti di premialità

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. 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 del contratto 2016/2018 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;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018;
 - 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 contratto 2016/2018;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del contratto 2016/2018;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del contratto 2016/2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter dello stesso contratto;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del contratto 2016/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
3. È destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del presente articolo, la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3 del contratto 2016/2018 e specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse. Sono esclusi da detti vincoli le risorse per specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale e delle risorse derivanti dai rimborsi spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria.

Art. 10 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e delle performance sono ripartite annualmente dall'Amministrazione previo accordo con le parti sindacali, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - 1) la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - 2) la programmazione operativa e gestionale;
 - 3) la definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - 4) la predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - e) il monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - f) i controlli e la validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - g) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
 - raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti,
 - qualità della prestazione,
 - comportamento professionale.
3. Le parti concordano che le somme non utilizzate o non attribuite e relative alle risorse certe, stabili e continuative, vengono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo.

Art. 11 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. A ciascun centro di responsabilità è affidato uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente allo stesso affidato in gestione.
2. 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 preventivamente degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del settore.
3. Il budget di cui al comma 1 è calcolato secondo le destinazioni annuali di salario accessorio finalizzato all'applicazione del regime premiale nell'Ente ed è definito annualmente sulla base dei seguenti criteri di determinazione:
 - a) indicatore strategico di erogazione, secondo criteri di selettività erogativa di servizi/funzioni/attività che l'amministrazione ritiene di rilevanza strategica per il conseguimento degli obiettivi di mandato e che sono individuabili sulla base degli ordinari strumenti di programmazione;
 - b) indicatore quali-quantitativo di risorse umane assegnate in gestione alla struttura organizzativa.
4. Il Responsabile dell'area organizzativa dovrà comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
5. 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 è effettuata dall'organismo di valutazione in contraddittorio con il responsabile di posizione organizzativa.
6. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa.
7. Entro il mese di luglio dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance settoriale ed individuale.

8. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato il servizio nell'Ente di almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione di performance non sono considerati i periodi congedo di maternità, di paternità e parentale.
9. Ogni dirigente/responsabile dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal sistema di misurazione delle performance, suddivide il budget assegnato al centro di responsabilità tra tutti i dipendenti che lo compongono, tenuto conto del parametro assegnato alla categoria di appartenenza. I risultati ottenuti dal centro di responsabilità, nelle sue articolazioni interne consentiranno di individuare la percentuale di importo di premialità assegnabile al personale addetto.
10. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili delle posizioni organizzative sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance e collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
11. La metodologia di valutazione dei progetti gestionali come definiti dal piano delle performance, prevede colloqui individuali e/o di gruppo, all'inizio, in una fase intermedia, nonché alla fine del periodo oggetto di rilevazione se si riscontrano scostamenti significativi rispetto agli obiettivi stessi. Il lavoratore dovrà esser informato dell'attuazione del sistema di valutazione individuato e dovrà conoscere in via preventiva gli obiettivi assegnati generali ed individuali.
12. 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.
13. Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.
14. 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 e ai mesi di servizio prestati.
15. L'erogazione del premio della performance sarà effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente contratto decentrato, in unica soluzione annuale, di norma, entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento.
16. Le economie di gestione che si verifichino ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del budget di salario accessorio assegnato, a tale titolo, a ciascun settore e/o area organizzative sono destinate, nell'anno successivo, alla stessa struttura, nell'ambito della quale l'economia si è generata.

Art. 12 - Differenziazione del premio individuale. Differenziazione del premio individuale (art. 69 ccnl 21.05.2018)¹

1. La maggiorazione di cui all'art. 69, comma 2 del contratto 2016/2018, è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente e verrà erogata al dipendente che per ogni profilo di posizione economica di accesso come indicate all'art.12 co. 2 del CCNL 21/05/2018 ha conseguito la votazione più alta, applicando la seguente formula esemplificativa:

Premi correlati alla performance (ipotesi)	€ 30.000,00
A. numero dipendenti	100
B. media quota pro capite	€ 300,00
C. 30% della media pro capite	90,00
D. valore della maggiorazione (€90,00*0,3*5)	€ 135,00
E. quota massima di personale	4

¹ Art. 21 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

F. premio individuale (€135,00*5)	€ 675,00
G. fondo performance residuo	€ 29.325,00

In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:

- a) non aver mai percepito la maggiorazione suddetta;
- b) media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
- c) il più anziano di servizio nell'ente.

2. Le disposizioni del presente articolo entrano in vigore dal 01/01/2020.

Art. 13 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche avvengono secondo la metodica valutativa del presente articolo, sulla base dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009.
2. Le parti convengono, in applicazione dell'art. 16 del contratto 2016/2018, a decorrere dal 1° gennaio 2019, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche nelle diverse categorie:
 - a) al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si quantificano, annualmente, le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche, ripartite tra le categorie in modo proporzionale al numero dei dipendenti a tempo indeterminato aventi diritto. Gli eventuali residui tra le somme attribuite andranno ad integrare le risorse destinate a capienza ad eventuali ulteriori progressioni economiche. Successivamente eventuali residui andranno sulla performance individuale;
 - b) sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche; a tal fine il Comune di Campofranco richiederà all'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio;
 - c) per poter partecipare alla selezione occorre aver maturato un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente, di cui almeno 12 maturati presso l'Ente, nella categoria economica di posizione iniziale e gradualmente più elevata per le posizioni successive;
 - d) ai fini della maturazione del triennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - e) sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti;
 - f) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile dell'Ufficio Personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni. Esso viene affisso per lo stesso periodo nelle bacheche aziendali ben visibili e in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti. Inoltre, verrà comunicato, anche con e-mail, prima della decorrenza dei 30 giorni a tutto il personale;
 - g) i dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nell'avviso, apposita domanda. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
 - h) i dipendenti che avranno fatto domanda di partecipazione saranno valutati sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio.
 - i) per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria, presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, riparametrate, eventualmente, solo per contenuto, da un colloquio con l'interessato;
 - j) ai fini della progressione economica si tiene conto altresì:
 - 1) dell'esperienza acquisita maturata nel profilo professionale di riferimento;
 - 2) dell'attitudine a sviluppare la propria attività con competenza ed assiduità nel tempo
 - k) a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che si trova nella posizione economica meno elevata, con maggiore anzianità di servizio ed in caso di ulteriore parità al più anziano di età;
 - l) ogni dipendente sottoscrive per ricevuta la propria scheda di valutazione. In caso di opposizione è assegnato un termine massimo di giorni dieci per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile della posizione organizzativa delle risorse umane decide in via definitiva;

- m) qualora un valutato eccipisce errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni, potrà richiedere una verifica alla conferenza dei servizi, presieduta dal segretario generale, la quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.
3. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo biennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.

CAPO II – LE INDENNITÀ

Art. 14 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali

1. L'Ente corrisponde 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. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. Nella tabella allegata lett. "A" sono descritti gli schemi per la pesatura dell'indennità condizioni lavoro sulla base della valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018 e trova applicazione a far data dal 1 gennaio 2019.

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del contratto 2016/2018, può essere riconosciuta una indennità nell'importo come appresso definito.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018, possono essere configurate quelle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti responsabili di posizione organizzativa, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.
3. Le fattispecie alle quali i responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:
 - a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano l'ausilio di più professionalità;
 - b) responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica;
 - c) coordinamento di risorse umane;
 - d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. 50/2016, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
 - e) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività correlate al trattamento di persone disabili o comunque non autosufficienti;
 - f) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
 - g) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
 - h) responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese;
 - i) funzioni sostitutive del Responsabile incaricato di posizione organizzativa.
4. L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:

- a) importo pari a € 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. D per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti di cat. C per i quali ricorrono almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente;
 - b) importo pari a € 700,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. D quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno due delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti di cat. C per i quali ricorrono almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente;
 - c) importo pari a € 500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. C per i quali ricorrono almeno due delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti inquadrati nella cat. B per i quali ricorrono almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente;
 - d) importo pari a € 300,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. B per i quali ricorrono almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente.
5. Una ulteriore indennità di importo pari a € 300,00 annui lordi, compete al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
6. La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal responsabile della posizione organizzativa interessata, sulla base delle risorse assegnate in sede di programmazione.
7. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili circa l'adozione dell'atto, questi dovranno comunque verificare che il fondo collettivo di incentivazione del personale disponga nella relativa voce, di sufficienti risorse concordate in sede di contrattazione.
8. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dal 1° gennaio 2019, non sono frazionabili, anche in caso di dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro il mese di marzo dell'anno successivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 16 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali

1. Per gli incentivi di seguito elencati si conviene quanto segue:
- a) per le funzioni tecniche (art. 113, comma 2, D.Lgs. 50/2016): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito nell'apposito Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
 - b) recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p) D.Lgs. 446/1997): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
 - c) recupero evasione IMU e TARI (art. 1 comma 1091 Legge 145/2018): le parti prendono atto che, qualora ricorrano le condizioni, l'Ente, con proprio regolamento, prevede che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017. Una quota pari 80% destinata al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, coinvolgendo tutte le figure professionali interessate al procedimento di accertamento e riscossione. La rimanente quota pari al 20% viene destinata al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici

preposti alla gestione delle entrate. L'Amministrazione si obbliga entro 2 mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto ad adottare il predetto regolamento;

- d) previsti dall'art. 43 della legge 27 dicembre 1997, n.449, come modificato dall'art. 45 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, al fine di favorire l'innovazione dell'organizzazione amministrativa e di realizzare maggiori economie, nonché una migliore qualità dei servizi prestati: le parti prendono atto che vengono ripartite fra il personale addetto secondo apposito regolamento, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
 - e) per i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997. Le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
 - f) i compensi per le prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato;
 - g) mediante appositi avvisi pubblici si individua il personale dipendente chiamato a svolgere le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, resi al fuori dell'ordinario orario di lavoro; per tali finalità sono riconosciuti dei compensi che confluiscono nel fondo risorse decentrate i cui oneri relativi trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzate per legge.
2. Gli oneri concernente l'erogazione dei compensi di cui al comma precedente trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

CAPO III – RAPPORTO DI LAVORO

Art. 18 - Reperibilità

1. Per l'area di pronto intervento individuate dall'Ente, con deliberazione organizzativa della Giunta comunale, è istituito il servizio di pronta reperibilità, secondo le disposizioni di cui all'art. 24 del contratto 2016/2018. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno.
2. Il limite massimo di cui al comma 3 dell'art. 24 del contratto 2016/2018, con riferimento al quale il dipendente può essere messo in reperibilità è elevato a 8.

Art. 19 - Turnazione

1. Nell'Ente, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, si istituiscono turni giornalieri di lavoro, secondo le disposizioni di cui all'art. 23 del contratto 2016/2018.
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.

Art. 20 - Rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Il Comune può costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:
 - a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;
 - b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.
2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
3. In relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, sono individuate, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.
4. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nelle domande

deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere ai fini del comma 6.

5. 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 10 oppure nega la stessa qualora:
 - a) si determini il superamento del contingente massimo previsto dal comma 2;
 - 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.
6. L'utilizzazione dei risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti da tempo pieno a tempo parziale avviene nel rispetto delle previsioni dell'art. 1, comma 59, della legge n. 662/1996, come modificato dall'art. 73 del D.L. n. 112/2008.
7. 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.
8. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi del comma 2, 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;
 - g) i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
9. 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 ai sensi del comma 2.
10. La costituzione del rapporto a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione dell'orario di lavoro può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.
11. La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene mediante accordo tra le parti risultante da atto scritto, in cui vengono indicati i medesimi elementi di cui al comma 10. In tale accordo, le parti possono eventualmente concordare anche un termine di durata per il rapporto di lavoro a tempo parziale che si va a costituire.
12. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. Tale disciplina non trova applicazione nelle ipotesi previste dal comma 9, che restano regolate dalla relativa disciplina legislativa.
13. 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.

Art. 21 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di n. 150 ore annue, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le risorse corrispondenti non spese nell'anno e trasportate nell'anno successivo, costituiscono una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'Ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Nell'Ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art. 22 - Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita, definite dall'Ente, previo accordo sindacale.
2. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
3. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
4. La flessibilità positiva o negativa è consentita entro un limite orario mensile di massimo 12 ore. La compensazione tra la flessibilità negativa e la positiva è giornaliera. Le eventuali eccedenze o debiti orari devono essere recuperati nell'ambito del mese di maturazione delle stesse, secondo le modalità e i tempi concordati con i responsabili delle aree organizzative.
5. Il tempo lavorato in più o in meno nell'ambito delle fasce di flessibilità è gestito autonomamente dal dipendente e trova compensazione solo all'interno delle medesime fasce orarie; è esclusa, pertanto, ogni altra modalità di recupero della flessibilità negativa o di ristoro della flessibilità positiva.
6. Il vincolo per cui l'eventuale debito orario derivante dalla fruizione da parte del lavoratore di spazi di flessibilità oraria, in entrata o in uscita, deve essere recuperato nel mese di maturazione, conformemente all'avviso dell'ARAN2 non ha portata assoluta, ma, potrà, entro certi limiti, essere derogato, ove tale opzione corrisponda ad una effettiva necessità di soddisfare future, specifiche e precise esigenze organizzative ed operative dell'ente. Si può derogare, indi a tale limite, in considerazione della fattispecie dell'eventuale sopraggiungere di un impedimento, oggettivo ed imprevisto, che non consenta al lavoratore il recupero orario entro il mese di maturazione del debito orario (una malattia insorta che si protragga per una durata tale nel mese da non consentire la prestazione dovuta entro il termine prestabilito, nell'ipotesi, ugualmente avente carattere di eccezionalità, della fruizione della flessibilità oraria proprio nell'ultimo giorno del mese, nella necessità di soddisfare specifiche ed oggettive esigenze organizzative dell'ente stesso).
7. 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:

- a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del contratto 2016/2018;
- d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 23 - Orario multiperiodale

1. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario multiperiodale, di cui all'art. 25 del contratto 2016/2018, saranno individuati contestualmente di anno in anno e non superano, rispettivamente, le 13 settimane.

Art. 24 - Orario di lavoro

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, 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. Per ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, che saranno specificati, in appositi accordi, previo specifiche direttive dell'Ente, il limite di cui al comma 2 può essere elevato fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi.
3. Una diversa durata della pausa giornaliera, di cui all'art. 26 del contratto 2016/2018, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
 - a) personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del contratto 2018-2020;
 - d) personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
7. Può essere autorizzata una pausa non inferiore ai 10 minuti anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. In quel caso la pausa di cui al comma 9 può essere goduta al termine del turno di lavoro purché essa intervenga prima di ulteriori 6 ore.
8. Il personale che opera nei nidi e nelle scuole dell'infanzia (anche custodi e cuoche) vista la peculiarità del servizio non è tenuto a effettuare la pausa.

Art. 25 - Lavoro straordinario

1. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede 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.
2. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate 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 di cui all'art. 14, comma 4 del ccnl dell'1.4.1999 può essere elevato con separati accordi, previa specifiche direttive dell'Ente, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

Art. 26 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

1. Il personale dipendente costituisce una risorsa fondamentale per l'Ente che produce servizi pubblici. La qualità dei risultati dipende anche dalle qualità professionali e personali degli operatori, che sono chiamati a sopperire alle difficoltà operative incontrate nel loro agire quotidiano.
2. Per ogni dipendente diventa necessario avere riferimenti concreti per affermare la cultura del raggiungimento dello scopo e percepire il senso del proprio lavoro, in un sistema che lo stimola a migliorarsi ed avendo di mira il lavoro di squadra.
3. Al fine di aumentare l'efficienza dell'organizzazione e la produttività del lavoro, l'Ente si impegna nel reclutare le professionalità necessarie, investire su quelle azioni utili ed efficaci per sviluppare un maggior senso di appartenenza e la motivazione tra il personale dipendente e creare condizioni favorevoli di lavoro (benessere organizzativo) che si adeguano ai continui cambiamenti in atto all'esterno e all'interno dell'Ente.

4. L'Ente si adopera per migliorare le conoscenze e le capacità operative del personale e per ridare orgoglio al lavoro pubblico, al fine di potenziare l'immagine di fronte all'opinione pubblica e sostenere quel giusto clima dell'ambiente di lavoro.
5. Come corollario di tali obiettivi, 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.
6. 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.
7. Cosicché per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, l'Ente assume 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.
8. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - a) valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - b) assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - c) 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;
 - d) 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;
 - e) 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.
9. Con il piano formativo, annuale e/o biennale, verranno indicati gli obiettivi formativi, le risorse da impegnare. La proposta di piano è oggetto di informazione preventiva, ai sensi dell'art. 5, comma 5 del presente contratto.
10. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'amministrazione comunale, compreso il rimborso spese.
11. Si conviene che la formazione abbia carattere di continuità e permanenza con coinvolgimento di tutto il personale.
12. La formazione viene finanziata con risorse certe nell'ambito della spesa del personale. Dovranno essere previsti piani di formazione con programmazione di corsi, collegati alle progressioni di carriera, per tutte le figure professionali.
13. La formazione, che dovrà essere certificata nel curriculum professionale, deve diventare così lo strumento per migliorare la qualità complessiva del sistema organizzativo, contribuendo alla crescita professionale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.

Art. 27 - Individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni

1. Non può essere obbligato all'effettuazione di lavoro notturno, secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari:
 - a) beneficiario delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992.
2. Potrà essere, altresì escluso, dall'effettuare lavoro notturno, il personale:
 - a) che sia inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del contratto 2016/2018;
 - b) che si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - c) sia impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno del bambino.

Art. 28 - Smart working (lavoro agile)

1. Lo *smart working* rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo *smart working* non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Le parti si impegnano a definire, con apposito regolamento, le modalità ed i criteri applicativi, con il coinvolgimento del progetto di *smart working* del personale impegnato nei servizi comunali appositamente individuati.
4. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di *smart working* vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.
5. Le giornate di *smart working* non fruite potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.

Art. 29 - Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Con apposito regolamento, secondo la disciplina di cui all'art. 1 del ccnl 14.09.2000, verranno definite le modalità ed i criteri applicativi, con il coinvolgimento del progetto di *smart working* del personale impegnato nei servizi comunali appositamente individuati.
4. L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il dirigente responsabile.
5. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente.

Art. 30 - Salute e sicurezza sul lavoro. Linee di indirizzo

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, oltre a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ed in particolare:
 - a) alla salubrità degli ambienti di lavoro;
 - b) alla messa a norme o sostituzione di apparecchi e impianti non idonei;
 - c) alle condizioni di lavoro degli addetti soprattutto delle squadre operaie ed ausiliarie;
 - d) alle condizioni dei lavoratori che operano in condizioni di disagio, rischio o pericolo;
 - e) all'abbattimento delle barriere architettoniche per facilitare l'accesso ai dipendenti disabili ed ai cittadini nelle medesime condizioni.
2. L'Ente, in coerenza con la legge n. 81/2008 e secondo le norme che disciplinano la programmazione economico-finanziaria, si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi ritenuti utili ed indispensabili.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori come indicato dal D.Lgs 81/2008 e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per 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, attraverso la contrattazione decentrata. La quantificazione delle ore retribuite destinate all'attività del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro, è fissata nel limite massimo di ore 40 annuali ai sensi del CCNQ del 10.07.1996.
4. Al fine di dare piena e completa attuazione alla normativa in materia di sicurezza l'Ente si impegna a coinvolgere ed informare tutti i lavoratori coinvolti a prescindere dalla tipologia contrattuale che li contraddistingue.

CAPO IV – Le posizioni organizzative

Art. 31 - Conferimenti incarichi di posizioni organizzative

1. Con appositi atti, oggetto di confronto, sono definiti i criteri generali per il conferimento degli incarichi di posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 13 e seguenti del contratto 2016/2018, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristica dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionale ed esperienza acquisiti.

Art. 32 - Incremento delle risorse per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato

1. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, deve comunque avvenire, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Art. 33 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati da apposito regolamento, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale voce retributiva una quota non superiore al 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal medesimo sistema.
2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nel piano delle performance ed al loro raggiungimento in corso d'anno.
3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è sviluppato dal sistema di misurazione e valutazione delle performance ed è collegato:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurata alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate (le modalità con le quali i responsabili delle posizioni organizzative esplicano il loro ruolo per il raggiungimento degli obiettivi in un determinato contesto lavorativo);
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (significativa differenziazione dei giudizi e modalità per rendere trasparente e motivante al lavoro la valutazione stessa).
4. La valutazione dei risultati e dei miglioramenti o meno realizzati nelle attività e nei servizi continuativi avviene sulla base dell'andamento negli anni degli indicatori più significativi. Si terrà conto della complessità delle attività richieste, nonché delle criticità e dei vincoli relativi alle risorse.
5. I comportamenti attesi oggetto della valutazione esprimono i valori dell'Amministrazione – essere dei professionisti e degli attori del servizio pubblico che lavorano insieme nel rispetto delle regole dell'organizzazione – e rappresentano un insieme, espresso nell'anno, fatto di impegno nel lavoro, di capacità di azione e di competenze agite funzionali al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.
6. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e della relazione sintetica del responsabile che evidenzia con indicatori il livello di adeguatezza rispetto alla qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.
7. Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente deve prevedere idonee procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e consentire forme di monitoraggio sull'andamento della realizzazione degli obiettivi assegnati.

CAPO V – SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 34 - Indennità di servizio esterno per il personale Polizia Municipale (art. 56-quinquies ccnl 21.05.2018)

1. L'indennità compete al personale di polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza in via continuativa, intesi come attività che si svolgono in ambienti esterni alla sede del comando.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di polizia locale nel territorio del Comune di Campofranco, viene concordata in € 3,00 al giorno.
4. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile del servizio. Ai fini dell'erogazione si tiene conto dei seguenti criteri:
 - a) nel corso del mese il dipendente deve svolgere almeno 6 giorni di servizio esterno, anche non continuativi;
 - b) la durata minima giornaliera di servizio esterno non può essere inferiore a 3 ore;
 - c) non rileva ai fini della corresponsione dell'indennità la durata della giornata lavorativa, né le mansioni svolte all'esterno, tuttavia e fermo restando quanto previsto alla lettera b), in caso attività esterna inferiore all'ordinario orario di lavoro qualunque ne sia la causa (part-time, permessi, recuperi, riduzione orario o altro), l'indennità viene riproporzionata. L'orario di lavoro si considera tuttavia raggiunto anche con lavoro straordinario o recupero permessi/assenze.
5. Ai fini della individuazione del personale avente diritto all'indennità si fa riferimento alle relazioni di servizio giornaliero del personale di polizia municipale dal quale si desumono i nominativi del personale impegnato in servizi esterni di vigilanza, nonché agli ordinari strumenti di controllo della presenza in servizio (timbratura badge, autorizzazione lavoro straordinario).
6. La corresponsione dell'indennità avrà inizio dal giorno 1/1/2020.

Art. 36 - Prestazioni del personale di Polizia Municipale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56-ter ccnl 21.05.2018 e art. 22 comma 3 bis del D.L. 50/2017)

1. Ai sensi dell'art. 22 comma 3 bis del D.L. 50/2017 l'ente pone a carico del soggetto privato le ore di servizio ordinario e straordinario effettuate dal personale di polizia municipale al fine di garantire la sicurezza e fluidità della circolazione in occasione di attività ed iniziative di carattere privato. Le predette ore di servizio effettuato a favore di privati sono così disciplinate:
 - a) qualora il servizio ricada in orario ordinario di lavoro e venga effettuato con il solo personale normalmente in servizio, gli eventuali oneri di salario accessorio (turnazione, maggiorazioni festive/notturne, etc.) costituiscono risorse aggiuntive;
 - b) qualora il servizio sia reso in orari fuori dall'ordinario orario di lavoro e/o con personale extra questo si considera lavoro straordinario e viene retribuito come prescritto dall'art. 56-ter del ccnl 21.05.2018);
 - c) l'amministrazione pone a carico del soggetto privato i costi di cui sopra anche in assenza di specifica richiesta, laddove reputi che sia indispensabile l'effettuazione di servizi di polizia stradale.
 - d) l'Ente, entro 2 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto, si impegna ad adottare apposito regolamento per porre a carico del soggetto privato le spese di cui alla prefata norma di legge. Il regolamento terrà conto dei criteri dettati dal presente articolo e sarà preceduto da una sessione di confronto con le rappresentanze sindacali prima della sua approvazione.

TITOLO IV DISCIPLINA TRANSITORIA

Art. 37 - Norma transitoria

1. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente contratto o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione dello stesso.

Allegato n. 1

Protocollo d'intesa per l'individuazione, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, di appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili e disciplina in caso di assemblee.

Art. 1. - Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

1. In attuazione delle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990 n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, si individuano i contingenti di personale le cui prestazioni sono da ritenersi indispensabili e pertanto devono essere garantite nei settori o servizi dell'Amministrazione comunale di Campofranco.
2. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato.
3. In occasione di ogni sciopero, ciascun dirigente responsabile competente, individuerà *con criterio di rotazione*, in base alle statuizioni del presente accordo, con apposito ordine di servizio, i nominativi dei propri dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili e provvederà, altresì, alla comunicazione dei suddetti nominativi alle OO.SS aziendali ed ai dipendenti contingentati entro il 5° giorno precedente lo sciopero. Al momento della ricezione della comunicazione, il dipendente entro 24 ore potrà esprimere al proprio dirigente responsabile, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. Qualora uno dei dipendenti contingentati si assenti dal servizio per infortunio o malattia, il dirigente responsabile, potrà sostituirlo immediatamente con altro dipendente, che verrà quindi a far parte del personale esonerato dallo sciopero.
4. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione è tenuta a garantire un'opportuna informazione all'utenza secondo quanto stabilito dall'Accordo del 19 settembre 2002 *"Accordo collettivo 2016/2018 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni - autonomie locali"* e successivi.
5. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
 - a) dal 10 al 20 agosto;
 - b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
 - d) due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale;
 - e) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali;
 - f) limitatamente ai servizi di fruizione dei beni culturali, nel mese di agosto, nei giorni dal 23 dicembre al 3 gennaio e nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.
6. I servizi essenziali, le funzioni ed i contingenti di personale esonerato dallo sciopero sono indicati nelle tabelle che seguono:

UFFICI E/O SERVIZI VARI

FUNZIONI ESSENZIALI

Stato civile	dichiarazioni di nascita e di morte
Servizi elettorali	attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti
Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica	a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale c) attività di pronto intervento (nei termini minimi ordinariamente garantiti)
Servizio manutenzione attinente alla rete stradale e al patrimonio disponibile ed indisponibile	limitatamente alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini

Servizi cimiteriali	limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme
Servizi del personale	limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge;
Servizio di protezione civile	da presidiare in collaborazione con le associazioni di volontariato
Servizi educativi e scolastici	<u>sciopero breve</u> : soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano <u>sciopero intera giornata</u> : nel caso di asili nido non può comportare la chiusura del servizio alle famiglie per più di otto giorni nel corso dell'anno scolastico

7. Per i servizi externalizzati trova applicazione la disciplina di cui al comma 8 del presente articolo.
8. L'Amministrazione avrà cura di prevedere che nei contratti di servizio o di appalto siano inserite clausole di salvaguardia che garantiscano in ogni caso, anche in costanza di situazioni di conflittualità che non interessano il settore del pubblico impiego, le prestazioni minime individuate con il presente accordo e secondo la tabella seguente:

**CONTINGENTI DI PERSONALE PER IL FUNZIONAMENTO
DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI**

SERVIZIO e/o UFFICIO	CONTINGENTE
STATO CIVILE E ELETTORALE	n. 1 dipendente (collab. o istrutt.) in reperibilità
SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE	n. 1 dipendente
ASILO NIDO	<u>Sciopero per l'intera giornata</u> : il servizio è sospeso <u>Sciopero parziale inferiore a 3 ore</u> : soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno;

9. Per quanto non espressamente previsto valgono le norme contenute nella legge 146/1990, così come modificata dalla legge 83/2000 e negli accordi collettivi nazionali in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.

Art. 2 - Disciplina particolare per il personale educativo dell'asilo nido

- In relazione allo specifico servizio degli asili nido, ricompreso tra quelli concernenti l'istruzione pubblica, ai sensi dell'art.1, comma 2, lett. d) della legge n.146/1990 e successive modificazioni ed integrazioni, ai fini della effettività del suo contenuto, in occasione di uno sciopero, viene assicurata la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:
 - svolgimento dell'attività educativa, di assistenza e vigilanza dei bambini.
- In occasione di ogni sciopero, il responsabile dell'area cui è assegnato il servizio invita, in forma scritta, il personale educativo interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il responsabile dell'area a cui è assegnato il servizio valuta l'entità

della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.

Art. 3. Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di assemblea

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Ente, per 12 ore⁴ pro capite senza decurtazione della retribuzione.
2. Nei casi in cui l'attività lavorativa è articolata in turni l'assemblea è svolta *di norma* all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro e per il personale dell'asilo nido soltanto nella prima o nell'ultima ora di ciascun turno⁵.
3. Durante lo svolgimento delle assemblee sindacali deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative individuate dall'art. 1 del presente protocollo, secondo quanto ivi previsto.

⁴ Art.56 CCNL 14.09.2000.

Diritto di assemblea

1. I dipendenti degli enti 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. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art.2 dell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998.

⁵ Art. 2, comma 5 del CCNQ del 7 agosto 1998.

Indennità correlate alle condizioni di lavoro
(Art. 14)

Tabella A

1. Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il documento unico di valutazione rischi (DUVR) attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:
 - a) indice di rischio basso (peso causale 1)
 - b) indice di rischio medio (peso causale 2)
 - c) indice di rischio alto (peso causale 3)
2. Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto:
 - a) economi (peso causale 3)
 - b) agenti contabili (peso causale 2)
 - c) riscuotitori speciali, servizi cassa (peso causale 1)
 - d) nessun maneggio valori (peso causale 0).
3. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:
 - a) nessuna condizione di disagio (**peso causale 0**);
 - b) disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario di lavoro per il personale che sia chiamato a prestazioni lavorative, svolte di norma in orari non coincidenti con gli ordinari orari di servizio (**peso causale 2**)
 - c) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato (**peso causale 2**);
 - d) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale (**peso causale 2**);
 - e) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, con disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio: (**peso causale 2**).

Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto		
Pesatura rischio	1	2	3		
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Agenti pagatori	Sostituti economi	Economi	
	0	1	2	3	
Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D	Disagio tipo E
	0	2	2	2	2

Criteri per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali e dell'indice dell'Ente

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
----------------------	------------------

1	€ 1,50
---	--------

2	€ 2,00
3	€ 2,50

Carlo Neri
P. B. D. C.
Dr. Enrico Grignani
Selvete Sabatini
Neri Berto

SCHEMA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMUNE DI CAMPOFRANCO ACCORDO ECONOMICO - ANNO 2019

ART 1 COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

La determinazione annuale delle risorse finanziarie da destinare all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto (di seguito denominato "fondo") è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

Le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno;

In data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali 2016-2018 con validità dal giorno successivo. Le modalità di determinazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono attualmente regolate dall'art. 67 del nuovo contratto collettivo nazionale che distingue le risorse decentrate in due categorie:

- risorse decentrate stabili, che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità", la cui quantificazione non è suscettibile di "variazioni annuali" se non in presenza di specifiche prescrizioni normative;
- risorse decentrate variabili, che presentano la caratteristica della "eventualità e variabilità" e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e rimesse a disposizione del Fondo.

Il CCNL 2016-2018 prevede, con riferimento alle risorse stabili, il consolidamento delle risorse decentrate riferite all'anno 2017 nella sua parte fissa.

L'art.67 del nuovo contratto rubricato "Fondo risorse decentrate: costituzione" prevede 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 del 22.1.2004, relative all'anno 2017 confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative...confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi"*.

L'art. 67 comma 2 del medesimo contratto indica le risorse fisse aggiuntive che incrementano il citato importo consolidato (dalla lettera a alla lettera h), mentre il successivo comma 3, indica le risorse variabili che incrementano di anno in anno il fondo delle risorse decentrate (dalla lettera a alla lettera k) con espressa esclusione di tali risorse per i soli enti in dissesto (salve le quote di cui al comma 3, lett. c) previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni, confermando al successivo comma 4 che "in sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza" con esclusione per gli enti in riequilibrio finanziario o

strutturalmente deficitari, mentre al comma 5 è lasciata la possibilità agli enti locali di destinare apposite risorse:

- a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
- b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) con esclusione dei soli enti in riequilibrio finanziario o strutturalmente deficitari.

Le risorse variabili possono essere rese disponibili nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di opportuni apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.

L'art.67, comma 7, del contratto prevede espressamente che “La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017”. L'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, prevede che “a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”.

La dichiarazione congiunta n.5 prevede che “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”, dove alla lett a) è stabilito che l'importo consolidato si incrementa stabilmente “di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019”, mentre la lett. b) l'importo consolidato è stabilmente incrementato “di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data”.

Sul punto, tuttavia si richiama la Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione n.99/2018 ha rilevato che la sopra indicata dichiarazione congiunta non avente valore di norma di legge è da considerarsi nulla per violazione della norma imperativa di cui all'art.67, comma 7, del contratto in relazione alla disposizione richiamata all'art.23, comma 2, d.lgs.75/2017, ritenendo a tal fine cautelativo limitare l'incremento complessivo delle risorse, ivi incluse quelle di cui alla dichiarazione congiunta n.5, ad un importo complessivo non superiore a quello risultante dalla costituzione del fondo dell'anno 2016.

Il fondo delle risorse decentrate è stato costituito per l'anno 2019 con determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria n.1145 del 31.12.2019, distinguendo le risorse economiche “stabili” dalle risorse economiche “variabili”. Si evidenzia che si è reso necessario apportare ai sensi dell'art.23, comma 2, d.lgs.75/2017, una decurtazione al fondo pari ad € 6.975,00 al fine di limitare l'incremento complessivo delle risorse, ivi incluse quelle di cui alla dichiarazione

congiunta n.5, ad un importo complessivo non superiore a quello risultante dalla costituzione del fondo dell'anno 2016.

	DESCRIZIONE	2019
--	-------------	------

RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2019

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 22/05/2018)	68.706
QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)	4.326
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)	1.974
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)	-
Risorse riassorbite ai sensi dell'art.2, co.3, TUIPI (ART.67, COMMA 2 LETT.D)	-
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE PERSONALE DIRIGENZIALE - (ART.67, COMMA 2 LETT.F)	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)	-
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H)	-
	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA'	-
DECURTAZIONI RIALLINEAMENTO IMPORTO 2016 (ART.23, comma 2, D.Lgs.75/2017)	6.975
	68.031,30

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE

SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C.3, lett. A), CCNL 2016-2018) ⁽²⁾	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) CCNL 2016-2018) ^{(3) e (4)}	3.385
FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)	801
INTEGRAZIONE 1,2% - (Art.67, C.4, CCNL 216-2018;ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	
MESSI NOTIFICATORI - (Art.67, C.3, lett.F) CCNL 20116-2018;ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-
SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART.56-QUATER, C.1,LETT.C ed altri servizi aggiuntivi; EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01)	9.140
QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.K) CCNL 2016-2018)	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (Art.67, co. 3, lett. B) CCNL 216-2018; ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (*)	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	

Totale Risorse variabili soggette al limite

13.326

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (Art. 68, co. 1, ultimo periodo; ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	-
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (Art.67,C.3, lett.E) CCNL 2016-2018 e ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	1.910
QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - (Corte dei conti, Sezione Autonomie)	17.058
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ^{(5) (7)}	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁶⁾	876
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (*)	-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	19.844
TOTALE RISORSE VARIABILE	33.170
TOTALE	101.201
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	81.357
IMPORTO P.O E ALTE PROFESSIONALITA'	0
IMPORTO FONDO NON SUPERIORE A QUELLO DELL'ANNO 2016 (7)	81.357
Controllo limite 2016 (Corte dei conti della Puglia deliberazione 05 luglio 2018 n.99)	-0
Importi inseriti in dichiarazione congiunta n.5 (art.67, co. 2, lett. a) e b)) (8)	6.301

ART 2 UTILIZZO RISORSE STABILI

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici enunciati nei seguenti punti:

1. PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI GIA' EFFETTUATE - ART. 17, COMMA 2, LETT. B) DEL CCNL DELL'1.4.1999.

Ai sensi dell'art. 68 del C.C:N.L. del 21 maggio 2018, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per l'importo di **€ 30.306,00**

2. PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per l'anno 2019, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.0.2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004 sono da reperire con

mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Egualmente non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.

Per l'anno 2019 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili e storicizzate sono pari a **€ 11.415,00**

3. PERSONALE EDUCATIVO DELL'ASILO NIDO

L'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. c) del CCNL del 6.7.1995 per il personale degli asili nido legata alle specifiche mansioni che in generale caratterizzano il profilo professionale del personale educativo (lo svolgimento di attività educative) **€ 4.277,00**

4. INDENNITA' EX VIII° NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (art.68, co.1, CCNL 216-2018) **€ 0,00**

5. PER IL FINANZIAMENTO DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, si destinano per l'anno in corso risorse stabili per finanziare le seguenti indennità:

1. **L'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ** in applicazione di quanto previsto dall'art. 70 quinquies del CCNL del 21.5.2018 va correlata allo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità allo scopo di garantire la differenziazione del trattamento economico in coerenza con lo svolgimento di prestazioni differenziate e compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del contratto 2016/2018. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018, i responsabili di posizione organizzativa individuano quelle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

Le fattispecie alle quali i responsabili dovranno fare riferimento sono le seguenti:

- a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità che necessitano l'ausilio di più professionalità;
- b) responsabilità di procedimenti complessi ed a conduzione fasica;
- c) coordinamento di risorse umane;
- d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. 50/2016, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;
- e) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività correlate al trattamento di persone disabili o comunque non autosufficienti;
- f) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- g) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;

- h) responsabilità attinenti alla redazione ed invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o Imprese;
- i) funzioni sostitutive del Responsabile incaricato di posizione organizzativa.

L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:

- a) importo pari a 1.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. D per i quali ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti di cat. C per i quali ricorrono almeno quattro delle condizioni di cui al comma precedente;
- b) importo pari a €. 700,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. D quando ricorrano contemporaneamente (per lo stesso lavoratore) almeno due delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti di cat. C per i quali ricorrono almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente;
- c) importo pari a €. 500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. C per i quali ricorrono almeno due delle condizioni di cui al comma precedente e per i dipendenti inquadrati nella cat. B per i quali ricorrono almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente;
- d) importo pari a €. 300,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. B per i quali ricorrono almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente.

L'indennità verrà erogata, previa certificazione del Responsabile di P.O., della competente Area, in merito alla permanenza dei requisiti inerenti i compiti particolarmente onerosi o che comportano specifiche responsabilità previste dalla normativa riguardante l'istituto e sempre in presenza di adeguata destinazione nel fondo per l'anno di riferimento.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari ad € 9.740,00.

2. L'INDENNITÀ PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ di importo pari a €. 300,00 annui lordi, compete al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

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

La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal responsabile della posizione organizzativa interessata, sulla base delle risorse assegnate in sede di programmazione.

Non è consentita l'erogazione di due o più compensi di lavori volti a remunerare la stessa condizione di lavoro. Ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale sostanzialmente diversa.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profilo professionale	Numero addetti	Somma prevista
Servizi anagrafici /Stato civile	N. 3	€ 900,00
Ufficiale Elettorale	N. 1	€ 300,00
Protezione Civile	n. 1	€ 300,00
Messi Notificatori	n. 5	€ 1.500,00

Totale	€ 3.000,00
---------------	-------------------

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari ad € 3.000,00.

3. **L'INDENNITÀ CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO** ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività secondo i seguenti criteri:

Criteri pesatura:

1. Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il documento unico di valutazione rischi (DUVR) attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

- indice di rischio basso (peso causale 1)
- indice di rischio medio (peso causale 2)
- indice di rischio alto (peso causale 3)

2. Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto:

- economi (peso causale 3)
- agenti contabili (peso causale 2)
- riscontatori speciali, servizi cassa (peso causale 1)
- nessun maneggio valori (peso causale 0).

3. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:

- nessuna condizione di disagio (**peso causale 0**);
- disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario di lavoro per il personale che sia chiamato a prestazioni lavorative, svolte di norma in orari non coincidenti con gli ordinari orari di servizio (**peso causale 2**);
- elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato (**peso causale 2**);
- disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale (**peso causale 2**);
- ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, con disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio: (**peso causale 2**).

Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto		
Pesatura rischio	1	2	3		
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Agenti pagatori	Sostituti economi	Economi	
Pesatura	0	1	2	3	
Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D	Disagio tipo E
Pesatura	0	2	2	2	2

Criteri per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali e dell'indice dell'Ente

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1	€ 1,50
2	€ 2,00
3	€ 2,50

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profili professionali	Numero unità di personale	Peso delle 3 causali	Fascia indennità
Addetti alla cucina	4	2	2,00
Inserviente asilo nido/mensa scolastica	9	1	1,50
Autista scuolabus	1	2	2,00
Economo	1	3	2,50
Sostituto economo	1	2	2,00
Addetti alla manutenzione con utilizzo attrezzi meccanici	2	2	2,00
Altri addetti alla manutenzione	2	1	1,50

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari ad € 3.850,00.

4. L'INDENNITÀ PER REPERIBILITÀ, in applicazione dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, viene corrisposta:

- in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali.
- la reperibilità va preventivamente comunicata all'Ufficio Personale, nonché a tutti gli organi interni ed esterni interessati, almeno con cadenza mensile;
- viene quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno, frazionata in rapporto all'effettiva consistenza oraria del turno.
- Il dipendente non può essere adibito a più di 8 turni mensili.
- Tale indennità è corrisposta dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per il personale dell'Ufficio Protezione Civile e per i Servizi Demografici/Stato Civile per un importo pari ad € 7.783,51 per come qui di seguito indicato

Servizio	Numero addetti	Somma prevista
Ufficio Protezione Civile	N.8	€ 6.883,51
Servizi Demografici/Stato Civile	N. 4	€ 900,00
Totale		€ 7.783,51

5. L'INDENNITÀ PER ATTIVITÀ PRESTATATA IN GIORNO FESTIVO, in applicazione dell'art. 24, del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta ai dipendenti che per particolari esigenze di servizio prestano la propria attività in giornata festiva.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono pari ad € 370,49 e sono destinate al personale che ha assicurato l'apertura domenicale del cimitero comunale.

Servizio	Numero addetti	Somma prevista
Cimitero Comunale	N.6	€ 370,49

ART 3 UTILIZZO RISORSE VARIABILI

Le risorse variabili di seguito individuate sono utilizzate nel rispetto delle norme che le finanziano e nei limiti degli importi indicati.

PROGETTO DI POTENZIAMENTO DEL SERVIZIO DI POLIZIA MUNICIPALE

La Giunta Comunale con propria deliberazione n. 55 del 26.5.2019- ha proceduto a destinare i proventi delle sanzioni derivanti dall'accertamento delle violazioni al Codice della Strada per l'anno 2018, ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada, prevedendo, tra l'altro, il finanziamento con gli stessi di un progetto di potenziamento del Servizio di Polizia Municipale per l'anno 2019 al fine di potenziare i servizi di presidio del territorio e garantire la sicurezza urbana e la sicurezza stradale, anche nelle ore notturne, attraverso la costituzione del fondo delle risorse decentrate, parte variabile, di cui all'articolo 15, comma 5, lett. K) del CCNL 1 aprile 1999, nonché dell'art. 68 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

La spesa complessiva è di € 13.500,00, comprensive di competenze, oneri riflessi ed IRAP.

La Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 73 del 09/08/2019 ha approvato il progetto, siccome definito nei contenuti, dal Responsabile della Polizia Municipale nel testo che si allega in copia al presente atto, al fine di farne parte integrante e sostanziale, che prevede:

- il servizio si svolgerà, al di fuori dell'orario di servizio, durante tutti i giorni dei mesi di luglio e agosto e nel restante periodo dell'anno, ove se ne ravvisi la necessità, nelle giornate prefestive e festive, in corrispondenza con le diverse festività infrasettimanali o in occasione di eventi istituzionali, culturali e di promozione turistica o nel caso di programmazione di specifici servizi di controllo afferenti la polizia stradale e le attività di contrasto al degrado urbano;
- il personale impegnato su tale progetto sarà composto da n. 2 operatori di categoria "C", assunti con contratto a tempo indeterminato, da n. 1 ausiliario del Traffico e da n. 1 unità di supporto;
- l'impiego delle risorse umane sarà programmato settimanalmente, attraverso l'individuazione dei singoli operatori che andranno a svolgere il servizio.
- l'attività sarà diretta all'assolvimento dei compiti istituzionali facenti capo alla P.M., che si concretano nel rilevamento dei sinistri stradali; nel controllo dei veicoli; nel presidio delle intersezioni stradali e dei tratti di strada comunali connotati da alta incidentalità; negli interventi di rimozione dei veicoli in sosta davanti ai passi carrai. A queste attività ne verranno affiancate altre tese al contrasto di fenomeni che potrebbero creare degrado urbano e turbamento alla civile convivenza dei cittadini ed in particolare: controllo e repressione delle violazioni ai limiti imposti dalla normativa in materia di inquinamento acustico, vigilanza e controllo delle aree pubbliche e degli immobili di proprietà comunale; nonché attività di controllo afferenti la vendita notturna di alcolici in orari non consentiti ed effettuazione di vigilanza e controllo presso il territorio comunale.

In attuazione del progetto saranno erogate, relativamente all'anno 2019, dal Responsabile della Polizia Municipale, le risorse pari ad € 13.500,00, a titolo di competenze, oneri riflessi ed IRAP, in relazione agli obiettivi fissati nello stesso. Le suddette risorse verranno destinate al pagamento di un compenso per l'attività prestata dal personale della Polizia Municipale nell'ambito del progetto e in parte al pagamento di un compenso incentivante legato al raggiungimento degli obiettivi fissati per l'anno 2018 con l'atto di Giunta Comunale di approvazione del progetto medesimo.

INCENTIVI TECNICI AI SENSI DELL'ART. 113 DEL DECRETO LEGISLATIVO 18 APRILE 2016, N. 50, RECEPITO NELLA REGIONE SICILIANA CON LEGGE

REGIONALE 12 LUGLIO 2011, N. 12, COME MODIFICATA DALL'ART. 24 DELLA LEGGE REGIONALE 17 MAGGIO 2016, N.8.

Le somme per gli incentivi per funzioni tecniche saranno liquidate in conformità a quanto stabilito dal Regolamento Comunale approvato ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e successive modifiche ed integrazioni recepito

nella Regione Siciliana con la legge regionale 12 luglio 2011, n. 12, come modificata dall'art. 24 della Legge regionale 17 maggio 2016, n.8 approvato con atto deliberativo della Giunta Comunale n. 73 del 3 ottobre 2018.

Il regolamento fissa le modalità ed i criteri di ripartizione delle quote parti delle risorse finanziarie del fondo di cui al comma 2 dell'art. 113 del Codice dei contratti pubblici, previste dal comma 3 del medesimo articolo, e si applica al personale non dirigenziale in servizio presso il Comune di Campofranco.

Partecipano alla ripartizione del fondo:

- a) il personale al quale sono state formalmente affidate funzioni tecniche inerenti l'attività di programmazione della spesa per investimenti, ai sensi dell'art 21 del Codice dei contratti pubblici;
- b) il personale al quale formalmente è stata affidata l'attività di responsabile unico del procedimento, ai sensi dell'art. 31 del Codice dei contratti pubblici;
- c) il personale al quale formalmente è stata affidata l'attività di verifica preventiva del progetto, ai sensi dell'art. 26, comma 6, lettere c) e d), del Codice dei contratti pubblici;
- d) il personale al quale è stata affidata formalmente l'attività di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici
- e) il personale al quale formalmente è stata affidata l'attività di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione del contratto, ai sensi dell'art. 101 del Codice dei contratti pubblici;
- f) il personale al quale formalmente è stata affidata l'attività di collaudo tecnico- amministrativo ovvero di verifica di conformità e di collaudatore statico ove necessario, ai sensi dell'art. 102 del Codice dei contratti pubblici;
- g) il personale tecnico-amministrativo al quale formalmente è stato affidato l'incarico di collaborare con il personale nominato alle precedenti lettere, nell'ambito delle competenze del proprio profilo professionale.

COMPENSI PER IL CENSIMENTO

Le risorse accreditate dall'ISTAT per effettuare le rilevazioni e per altre attività connesse alle operazioni di censimento rientrano tra quelle che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da destinarsi al personale impiegato dipendente dell'ente locale impegnato nelle operazioni nel Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni, tra i quali è stato ricompreso con la deliberazione dell'ISTAT n. CDLIII del 26/3/2018 di approvazione del Piano Generale del Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni (PGC), il Comune di Campofranco.

COMPENSI INCENTIVANTE RECUPERO EVASIONE

L'art. 21 del vigente Regolamento per la disciplina dell'Imposta Municipale Unica prevede la possibilità di incentivare l'attività di controllo, destinando una quota delle somme effettivamente accertate a titolo definitivo ed incassate dall'ente alla costituzione di un fondo da ripartire annualmente tra il personale del servizio tributi che ha partecipato a tale attività. Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 136 del 31.12.2019, l'Amministrazione Comunale ha autorizzato il Responsabile dell'Area Finanziaria a procedere all'integrazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2019 ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, del CCNL 21.5.2018 nell'importo massimo dell'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997 per l'importo complessivo di € 5.000,00, di cui € 3.779,30 a titolo di emolumenti, €. 899,50 a titolo di oneri riflessi ed € 321,20 a titolo di IRAP. Tali risorse finanziarie sono destinate al finanziamento di un progetto di

potenziamento del recupero evasione IMU. Accertata l'entità delle risorse effettivamente riscosse, gli incentivi saranno erogati, al personale impegnato nei progetti stessi. Le suddette risorse verranno destinate al pagamento di un compenso per l'attività prestata dal personale nell'ambito del progetto con riferimento all'apporto quali –quantitativo ai fini di raggiungimento degli obiettivi dei progetti stessi

secondo i seguenti criteri generali:

- il compenso incentivante è destinato al personale in servizio presso l'Area Tributi, o personale interno all'Amministrazione Comunale, purché in ogni caso distaccato o assegnato, anche temporaneamente, all'Area stessa al fine di espletare l'attività di accertamento dell'evasione dell'Imposta Municipale Unica, individuati a seconda delle diverse esigenze, anche in merito ai mutamenti normativi ed alle scadenze di legge che verranno evidenziate di volta in volta, agli strumenti tecnici e alle risorse umane maggiormente idonee al fine di ottenere il miglior risultato possibile;
- l'attività di accertamento, posta a base dell'incentivo previsto, consiste in tutti i compiti di ordinaria e straordinaria gestione rientranti tra le competenze dell'Ente, in conformità alle disposizioni legislative. Per recupero dell'evasione deve intendersi quell'attività svolta dall'ufficio tributi diretta al controllo ed alla repressione di omissioni, evasioni o elusioni nella presentazione di denunce tributarie obbligatorie nonché alla contestazione di versamenti parziali o omessi, nei confronti dei contribuenti che risultano essere soggetti passivi ai fini IMU. In tali attività sono da ricomprendersi la bonifica dei dati in possesso dell'ufficio, l'emissione e la notificazione di avvisi di accertamento d'ufficio ed in rettifica, di solleciti al pagamento dei contribuenti morosi
- l'ente dovrà erogare trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese e la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione dell'incentivo;
- il compenso incentivante deve remunerare una produttività reale ed effettiva del personale interno, definita secondo un ben preciso percorso, che parte dalla previa definizione degli obiettivi e si conclude con l'accertamento del grado di realizzazione degli stessi, siccome descritti nell'ambito di una relazione conclusiva approvata dal Responsabile dell'Area Finanziaria;
- la suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro sarà essere effettuata con determinazione dirigenziale sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta e al contributo apportato dai dipendenti coinvolti, e dovrà esser dettagliata e motivata da parte del dell'Area Finanziaria nella relazione conclusiva.

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse per l'anno 2019:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' – ANNO 2019		
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO
Art. 68 C.C.N.L. 21/5/2018	Progressioni economiche anni precedenti	€ 30.306,00
Art. 68 C.C.N.L. 21/5/2018	Indennità di comparto	€ 11.415,00
Art. 68 C.C.N.L. 21/5/2018	Personale educativo asilo nido	€ 4.277,00
Art. 68 C.C.N.L. 21/5/2018	Indennità per particolari responsabilità	€ 3.000,00
Art. 70 quinquies e 68 C.C.N.L. 21/5/2018	Indennità per specifiche responsabilità	€ 9.740,00
Art. 70-bis del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018	Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 3.850,00
Art. 24 e 68 C.C.N.L. 21/5/2018	Indennità di reperibilità	€ 7.783,51
Art. 24 del CCNL del 14.9.2000	Indennità per attività prestata in giorno festivo	€ 370,49
Art. 208 del Codice della Strada e 56 quater CCNL 21.5.2018	Progetto di potenziamento del Servizio di Polizia Municipale	€ 9.140,00
Art. 113 del D.Lgs. 50/2016	Incentivi tecnici	€ 17.058,00
Art. 21 Regolamento IMU e art. 68, comma 2, CCNL 21.5.2018	Compenso incentivante recupero evasione	€ 3.385,00
Art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21.5.2018	Compensi ISTAT	€ 876,00

Per la parte pubblica

Dott.ssa Nicosia Concettina – Segretario Comunale – Presidente

Sig. Antonio Lo Curcio – Responsabile dell'Area Amministrativa

Dott. Gioacchino Di Baudo – Responsabile dell'Area Finanziaria

Ing. Salvatore Di Giuseppe - Responsabile dell'Area Tecnica

Sig. Di Carlo Giuseppe – Responsabile dell'Area Vigilanza

Per la delegazione sindacale

R.S.U.

Salvatore Falletta

Salvatore Falletta

Q. Carlo Giuseppe
Salvatore Falletta
Placido
Alfio
Q. Carlo Giuseppe



COMUNE DI CAMPOFRANCO

Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta

PAESE PER LA PACE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo / Contratto Normativo 2019/2020

Accordo economico in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019.

Art. 40, c. 3 series, D.lgs 165/2001 e s.m.i.

Modulo 1 - Scheda 1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa sullo schema di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo / Contratto Normativo 2019/2020 e sullo schema di Accordo economico in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019 sottoscritta il 12/05/2020	
	Contratto sottoscritto definitivamente il _____	
Periodo temporale di vigenza	ANNI 2019 e 2020	

3

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione		Acquisizione certificazione Revisore del Conto	
Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Data _____ Prot. n. _____ Eventuali rilievi del Revisore del Conto:		
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, con deliberazione di G. M. n. 124 del 22/12/2010.		
	È stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione:		
	- Periodo 2019/2021: approvato con la Deliberazione di G.M. n. 8 dell'1/2/2019.		
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009.		
Eventuali osservazioni			

Illustrazione dell'articolato del contratto

Riferimento normativo – art.68 del CCNL 21.05.2018:

Oggetto dell'ipotesi di piattaforma per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2019 sono gli istituti contrattuali ritenuti prioritari dall'Amministrazione per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi che sono stati assegnati ai Responsabili, volendo altresì perseguire l'obiettivo di fornire indicazioni in ordine alle scelte prioritarie che devono presiedere all'utilizzazione delle risorse sia stabili che variabili, allo scopo di conseguire un miglioramento dell'attività dell'ente in termini di efficienza, efficacia ed una corretta attivazione dei meccanismi di incentivazione del personale dipendente.

L'ipotesi contrattuale, nello stabilire la destinazione delle risorse ha tenuto conto delle indicazioni fornite dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 101 del 19/11/2019, che hanno come finalità quella di orientare l'azione negoziale della parte pubblica verso determinati obiettivi, come previsto dall'art.4 comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Criteri di erogazione adottati:

Le risorse disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti contrattuali, secondo i seguenti criteri:

- a) - corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) - riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) - necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) - rispondenza a particolari condizioni di erogazione dei servizi;
- e) - in base ai principi dell'art. 18 del D.lgs. n. 150/2009 il sistema di valutazione del personale stabilisce i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche ed attestazioni in base al vigente sistema di valutazione.

Si è convenuto sui seguenti principi fondamentali:

- a) - i sistemi incentivanti la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) - le risorse attraverso il sistema di valutazione sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- c) - la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, nonché al miglioramento quanti-qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni ed alla attuale resa dei servizi ordinari;
- d) - la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

Si rileva che nella previsione degli istituti contrattuali si è tenuto conto di obiettivi consolidati e contenuti nella deliberazione di G. M. n. 101/2019 avanti citata.

Oggetto dell'ipotesi di piattaforma sono gli istituti contrattuali ritenuti prioritari dall'Amministrazione per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi che sono stati assegnati o che verranno assegnati ai Responsabili di P.O.

Le risorse del fondo, non sufficienti alla copertura finanziaria di tutti gli istituti contrattuali previsti nel C.C.D.I., vengono utilizzate allo scopo di giungere ad un miglioramento dell'attività

- Non vengono destinati fondi, per l'anno 2019, per i seguenti istituti contrattuali:

- Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse Istituti contrattuali finanziati con il Fondo risorse decentrate 2019**

1. **L'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ** in applicazione di quanto previsto dall'art. 70 quinquies del CCNL del 21.5.2018 va correlata allo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità allo scopo di garantire la differenziazione del trattamento economico in coerenza con lo svolgimento di prestazioni differenziate e compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del contratto 2016/2018. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018, i responsabili di posizione organizzativa individuano quelle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato.

L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri di natura quantitativa e qualitativa:

- 9

c) importo pari a € 500,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. C per i quali condizioni di cui al comma precedente;

d) importo pari a €. 300,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nella cat. B per i quali ricorrono almeno tre delle condizioni di cui al comma precedente.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari ad € 9.740,00.

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal responsabile della posizione organizzativa interessata, sulla base delle risorse assegnate in sede di programmazione.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari ad € 3.000,00.

7

considerato unitariamente per le suddette situazioni ed è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività secondo i seguenti criteri:

Criteri pesatura:

- 1. Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il documento unico di valutazione rischi (DUVR) attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:
 - a) indice di rischio basso (peso causale 1)
 - b) indice di rischio medio (peso causale 2)
 - c) indice di rischio alto (peso causale 3)
- 2. Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto:
 - a) economi (peso causale 3)
 - b) agenti contabili (peso causale 2)
 - c) riscuotitori speciali, servizi cassa (peso causale 1)
 - d) nessun maneggio valori (peso causale 0).
- 3. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:
 - a) nessuna condizione di disagio (**peso causale 0**);
 - b) disagio connesso alla particolare articolazione dell'orario di lavoro per il al personale che sia chiamato a prestazioni lavorative, svolte di norma in orari non coincidenti con gli ordinari orari di servizio (**peso causale 2**)
 - c) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato (**peso causale 2**);
 - d) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale (**peso causale 2**);
 - e) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, con disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio: (**peso causale 2**).

Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto		
Pesatura rischio	1	2	3		
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Agenti pagatori	Sostituti economi	Economi	
Pesatura	0	1	2	3	
Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D	Disagio tipo E
Pesatura	0	2	2	2	2

Criteri per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali e dell'indice dell'Ente
La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1	€ 1,50
2	€ 2,00
3	€ 2,50

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Profili professionali	Numero unità di personale	Peso delle 3 causali	Fascia indennità
Addetti alla cucina	4	2	2,00
Inservente asilo nido/mensa scolastica	9	1	1,50
Autista scuolabus	1	2	2,00
Economo	1	3	2,50
Sostituto economo	1	2	2,00
Addetti alla manutenzione con utilizzo attrezzi meccanici	2	2	2,00
Altri addetti alla manutenzione	2	1	1,50

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari ad € 3.850,00.

4. L'INDENNITÀ PER REPERIBILITÀ, in applicazione dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, viene corrisposta:

- in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali.
- la reperibilità va preventivamente comunicata all'Ufficio Personale, nonché a tutti gli organi interni ed esterni interessati, almeno con cadenza mensile;
- viene è quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno, frazionata in rapporto all'effettiva consistenza oraria del turno.
- Il dipendente non può essere adibito a più di 8 turni mensili.
- Tale indennità è corrisposta dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per il personale dell'Ufficio Protezione Civile e per i Servizi Demografici/Stato Civile per un importo pari ad € 7.783,51 per come qui di seguito indicato

Servizio	Numero addetti	Somma prevista
Ufficio Protezione Civile	N.8	€ 6.883,51
Servizi Demografici/Stato Civile	N. 4	€ 900,00
Totale		€ 7.783,51

5. L'INDENNITÀ PER ATTIVITÀ PRESTATATA IN GIORNO FESTIVO, in applicazione dell'art. 24, del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta ai dipendenti che per particolari esigenze di servizio prestano la propria attività in giornata festiva.

Servizio	Numero addetti	Somma prevista
Cimitero Comunale	N.6	€ 370,49

Le risorse variabili di seguito individuate sono utilizzate nel rispetto delle norme che le finanziano e nei limiti degli importi indicati.

La Giunta Comunale con propria deliberazione n. 55 del 26.5.2019- ha proceduto a destinare i proventi delle sanzioni derivanti dall'accertamento delle violazioni al Codice della Strada per l'anno 2008, ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada, prevedendo, tra l'altro, il finanziamento con gli stessi di un progetto di potenziamento del Servizio di Polizia Municipale per l'anno 2019 al fine di potenziare i servizi di presidio del territorio e garantire la sicurezza urbana e la sicurezza stradale, anche nelle ore notturne, attraverso la costituzione del fondo delle risorse decentrate, parte variabile, di cui all'articolo 15, comma 5, lett. K) del CCNL 1 aprile 1999, nonché dell'art. 68 del CCNL Comparto Funzioni Locali.

La Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 73 del 09/08/2019 ha approvato il progetto, siccome definito nei contenuti, dal Responsabile della Polizia Municipale nel testo che si allega in copia al presente atto, al fine di farne parte integrante e sostanziale, che prevede:

- il servizio si svolgerà, al di fuori dell'orario di servizio, durante tutti i giorni dei mesi di luglio e agosto e nel restante periodo dell'anno, ove se ne ravvisi la necessità, nelle giornate prefestive e festive, in corrispondenza con le diverse festività infrasettimanali o in occasione di eventi istituzionali, culturali e di promozione turistica o nel caso di programmazione di specifici servizi di controllo afferenti la polizia stradale e le attività di contrasto al degrado urbano;
- il personale impegnato su tale progetto sarà composto da n. 2 operatori di categoria "C", assunti con contratto a tempo indeterminato, da n. 1 ausiliario del Traffico e da n. 1 unità di supporto;
- l'impiego delle risorse umane sarà programmato settimanalmente, attraverso l'individuazione dei singoli operatori che andranno a svolgere il servizio.
- l'attività sarà diretta all'assolvimento dei compiti istituzionali facenti capo alla P.M., che si concretano nel rilevamento dei sinistri stradali; nel controllo dei veicoli; nel presidio delle intersezioni stradali e dei tratti di strada comunali connotati da alta incidentalità; negli interventi di rimozione dei veicoli in sosta davanti ai passi carrai. A queste attività ne verranno affiancate altre tese al contrasto di fenomeni che potrebbero creare degrado urbano e turbamento alla civile convivenza dei cittadini ed in particolare: controllo e repressione delle violazioni ai limiti imposti dalla normativa in materia di inquinamento acustico, vigilanza e controllo delle aree pubbliche e degli immobili di proprietà comunale; nonché attività di controllo afferenti la vendita notturna di alcolici in orari non consentiti ed effettuazione di vigilanza e controllo presso il territorio comunale.

INCENTIVI TECNICI AI SENSI DELL'ART. 113 DEL DECRETO LEGISLATIVO 18 APRILE 2016, N. 50, RECEPITO NELLA REGIONE SICILIANA CON LEGGE REGIONALE 12 LUGLIO 2011, N. 12, COME MODIFICATA DALL'ART. 24 DELLA LEGGE REGIONALE 17 MAGGIO 2016, N.8.

nella Regione Siciliana con la legge regionale 12 luglio 2011, n. 12, come modificata dall'art. 24 della Legge regionale 17 maggio 2016, n.8 approvato con atto deliberativo della Giunta Comunale n. 73 del 3 ottobre 2018.

Partecipano alla ripartizione del fondo:

- ## COMPENSI PER IL CENSIMENTO

Le risorse accreditate dall'ISTAT per effettuare le rilevazioni e per altre attività connesse alle operazioni di censimento rientrano tra quelle che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da destinarsi al personale impiegato dipendente dell'ente locale impegnato nelle operazioni nel Censimento permanente della popolazione e della abitazioni, tra i quali è stato ricompreso con la deliberazione dell'ISTAT n.

COMPENSI INCENTIVANTE RECUPERO EVASIONE

secondo i seguenti criteri generali:

- l'attività di accertamento, posta a base dell'incentivo previsto, consiste in tutti i compiti di ordinaria e straordinaria gestione rientranti tra le competenze dell'Ente, in conformità alle disposizioni legislative. Per recupero dell'evasione deve intendersi quell'attività svolta dall'ufficio tributi diretta al controllo ed alla repressione di omissioni, evasioni o elusioni nella presentazione di denunce tributarie obbligatorie nonché alla contestazione di versamenti parziali o omessi, nei confronti dei contribuenti che risultano essere soggetti passivi ai fini IMU. In tali attività sono da ricomprendersi la bonifica dei dati in possesso dell'ufficio, l'emissione e la notificazione di avvisi di accertamento d'ufficio ed in retifica, di solleciti al pagamento dei contribuenti morosi

- il compenso incentivante deve remunerare una produttività reale ed effettiva del personale interno, definita secondo un ben preciso percorso, che parte dalla previa definizione degli

obiettivi e si conclude con l'accertamento del grado di realizzazione degli stessi, siccome descritti nell'ambito di una relazione conclusiva approvata dal Responsabile dell'Area Finanziaria;

- | | |
|-------------------------------------|--|
| - la suddivisione dell'incentivo | all'interno del gruppo di lavoro sarà essere effettuata con |
| determinazione dirigenziale sulla | base del livello di responsabilità professionale connessa alla |
| specificata prestazione svolta e al | contributo apportato dai dipendenti coinvolti, e dovrà esser |
| dettagliata e motivata da parte del | dell'Area Finanziaria nella relazione conclusiva. |

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse per l'anno 2019:

IMPIEGO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' - ANNO 2019			
CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO IN EURO	
Art. 68 C.C.N.L. 21/5/2018	Progressioni economiche anni precedenti	€ 30.306,00	
Art. 68 C.C.N.L. 21/5/2018	Indennità di comparto	€ 11.415,00	
Art. 68 C.C.N.L. 21/5/2018	Personale educativo asilo nido	€ 4.277,00	
Art. 68 C.C.N.L. 21/5/2018	Indennità per particolari responsabilità	€ 3.000,00	
Art. 70 quinquies e 68 C.C.N.L. 21/5/2018	Indennità per specifiche responsabilità	€ 9.740,00	
Art. 70-bis del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018	Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 3.850,00	
Art. 24 e 68 C.C.N.L. 21/5/2018	Indennità di reperibilità	€ 7.783,51	
Art. 24 del CCNL del 14.9.2000	Indennità per attività prestata in giorno festivo	€ 370,49	
Art. 208 del Codice della Strada e 56 quater CCNL 21.5.2018	Progetto di potenziamento del Servizio di Polizia Municipale	€ 9.140,00	
Art. 113 del D.Lgs. 50/2016	Incentivi tecnici	€ 17.058,00	
Art. 21 Regolamento IMU e art. 68, comma 2, CCNL 21.5.2018	Compenso incentivante recupero evasione	€ 3.385,00	
Art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21.5.2018	Compensi ISTAT	€ 876,00	

ED ORGANIZZATIVA	CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	AI FINI DELLA	'PREMIALITA'	E	PREVISTIONI	DI	MERITO	CRAZIA	E	ATTESTAZIONE DELLA	COERENZA CON LE	ILLUSTRAZIONE
------------------	---	---------------	--------------	---	-------------	----	--------	--------	---	--------------------	-----------------	---------------

La misurazione e la valutazione della performance individuale è effettuata secondo le modalità approvate con Deliberazione della Giunta Municipale n. 25 dell'8/3/2011 – Allegato "C" ed è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura e alle competenze dimostrate;

La valutazione sarà effettuata dai rispettivi Responsabili di Posizione Organizzativa.

ILLUSTRAZIONE E ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE FINANZIATE CON IL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Non viene prevista nessuna somma per le progressioni orizzontali.

ILLUSTRAZIONE RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE (Piano delle Performance) ADOTTATI DALL'AMMINISTRAZIONE IN COERENZA CON LE PREVISIONI DEL TIT. II DEL D. LGS 150/2009

I risultati attesi consistono in un miglioramento dell'attività dell'Ente in termini di efficienza e di efficacia, mediante una corretta attivazione dei meccanismi di incentivazione del personale dipendente.

ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI

=====

Campofranco, lì 5/6/2020

Il Responsabile dell'Area Amministrativa

F.fo (A. Lo Curcio)



Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl
 L'art.67 comma 2 del medesimo contratto indica le risorse fisse aggiuntive che incrementano il cinto importo consolidato (dalla lettera a alla lettera h).
 Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
QUOTA DI EURO 8320 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)	4.326,00
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)	1.974,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM/PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)	--
RISORSE RIASSORBITE AI SENSI DELL'ART.2, CO.3, TUP1 (ART.67, COMMA 2 LETT.D)	--
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	--
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE PERSONALE DIRIGENZIALE - (ART.67, COMMA 2 LETT.F)	--
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)	--
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H)	--

Sezione II - Risorse variabili
 Le risorse variabili sono così determinate:

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE

Descrizione	Importo
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997, ART. 67, C.3, lett. A), CCNL 2016-2018)	--
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) CCNL 2016-2018)	€ 3.385,00
FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D) INTEGRAZIONE 1,2% - (Art.67, C.4, CCNL 216-2018; ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	€ 801,00
MESSI NOTIFICATORI - (Art.67, C.3, lett.F) CCNL 2011-2018; ART. 54, CCNL 14-9-2000)	--
SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART.56-QUATER, C.1, LETT.C ed altri servizi aggiuntivi; EX ART.15 C.5 CCNL 98-01)	€ 9.140,00
QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.K) CCNL 2016-2018)	--
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (Art.67, co. 3, lett. B) CCNL 216-2018; ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2001)	--
Totale	€ 13.326,00

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE

Descrizione	Importo
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (Art. 68, co. 1, ultimo periodo; ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	--
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (Art.67,C.3, lett.E) CCNL 2016-2018 e ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	€ 1.910,00



L'art. 23, comma 2, del D.L.g. vo n. 75/2017 recita "Nelle more di quanto previsto dal comma 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'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016".

Sul punto, tuttavia si richiama la Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione n.99/2018 ha rilevato che la sopra indicata dichiarazione congiunta non avente valore di legge è da considerarsi nulla per violazione della norma imperativa di cui all'art.67, comma 7, del contratto in relazione alla disposizione richiamata all'art.23, comma 2, dlgs.75/2017, ritenendo a tal fine cautelativo limitare l'incremento complessivo delle risorse, ivi incluse quelle di cui alla dichiarazione congiunta n.5, ad un importo complessivo non superiore a quello risultante dalla costituzione del fondo dell'anno 2016.

Rilevato che a decorrere dal 2017, l'ammontare delle risorse da destinare alla contrattazione integrativa non può superare il corrispondente valore individuato per l'anno 2016 determinato secondo le indicazioni fornite con la Circolare n. 20/2015 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, recante istruzioni applicative per la determinazione della decurtazione permanente dei fondi della contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla l. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della l. 147/2013, si è reso necessario apportare ai sensi dell'art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017, una decurtazione al fondo pari ad € 6.975,00 al fine di limitare l'incremento complessivo delle risorse, ivi incluse quelle di cui alla dichiarazione congiunta n.5, ad un importo complessivo non superiore a quello risultante dalla costituzione del fondo dell'anno 2016.

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 € 45.998,00 relative a:

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 55.203,00 così suddivise:

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare	
Voce non presente	

certificazione	
-----------------------	--

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo
Vdce non presente

Sezione VI - 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 ammontano a € 68.031,30, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo ridi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 45.998,00. 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.

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009.

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

Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

0.5 GIU 2020

Il Responsabile di P.Q.
Economico-Finanziaria
Dott. Giocchino Di Baudo

COMUNE DI CAMPOFRANCO

Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta

Revisore Unico

Verbale n. 5 del 10.06.2020

Spett.le

Comune di Campofranco (CL)

OGGETTO: PARERE DEL REVISORE UNICO AI SENSI DELL'ART. 40 DEL D.LGS. 165/2001 MODIFICATO DAL D.LGS. 150/2009 IN MATERIA DI CONTROLLO SULLA COMPATIBILITA' DEI COSTI, DERIVANTI DALLA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA E SULLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019/2020 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE- ANNO 2019

La sottoscritta Dott.ssa Barone Sara Revisore Unico del Comune di Campofranco nominata con delibera del consiglio comunale n.79 del 27 dicembre 2018 per il triennio 2018/2021, avendo ricevuto da parte dell'area finanziaria, in data odierna la delibera indicata in oggetto

VISTA

- la richiesta, pervenuta via Pec, in data 09/06/2020 , con allegato:
 - a) Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria del contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2020;
 - b) Deliberazione di Giunta Municipale n.101 del 19.11.2019;
 - c) Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Contratto Normativo 2019/2020;
 - d) Verbale delegazione trattante del 12/05/2020;
 - e) Schema di C.C.D.I – Accordo economico 2019

VISTI

- 1) l'art 40-bis, comma 1, del D. Lgs n. 165/2001 avente per oggetto *"il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori"*, effettuato dall'organo di revisione economico – finanziaria;
- 2) l'art. 8, comma 6, del CCNL del 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali che prevede che *"Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati"*



- 3) *dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001";*

PREMESSO CHE

- le disposizioni specifiche del D.Lgs. n. 165/2001 prevedono:

- 1) all'art. 40, comma 3-bis. che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa debbano rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- 2) all'articolo 40, comma 3 quinquies che la contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3 bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa.
- 4) all'articolo 40, comma 3 sexies che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40 bis, comma 1;

ESAMINATI

- a) la relazione illustrativa sugli aspetti procedurali – normativi della pre-intesa al CCDI del personale del comparto per gli anni 2019/2020 e sulla previsione dei contenuti economico finanziari e contabili della medesima pre-intesa contrattuale per il solo anno 2019, è stata redatta secondo lo schema della circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato ed illustra in maniera chiara, precisa e puntuale le informazioni;
- b) la relazione tecnico-finanziaria sulla pre-intesa al CCDI del personale del comparto, relativamente alla previsione dei contenuti economico-finanziari e contabili per il solo anno 2019, basati su valori e proiezioni stimati, sia sulla costituzione e sull'utilizzo delle risorse decentrate che, soprattutto, sulle definizioni delle nuove indennità e specifiche destinazioni regolate dal contratto, è stata redatta secondo lo schema previsto dalla Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 25 del 19/07/2012 e contiene tutte le informazioni, richieste ed applicabili;
- c) la predetta relazione contiene "norma per norma" l'illustrazione di quanto disposto dalla preintesa al CCDI, e ricomprende l'attestazione che le disposizioni contrattuali in essa previste risultano conformi alle norme contrattuali nazionali ed alla legge;
- d) le relazioni, sia quella illustrativa che quella tecnico - finanziaria, illustrano ed attestano, il quadro di sintesi sulla costituzione e sulle modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate;
- e) i criteri di costituzione del fondo risorse decentrate e la quantificazione delle risorse fisse e variabili nonché delle decurtazioni del fondo risorse decentrate effettuate negli anni pregressi;



- f) i criteri sul presunto utilizzo del fondo delle risorse decentrate, suddivisi tra destinazioni non disponibili alla contrattazione e quelle specificatamente regolate dal contratto integrativo;
- g) l'attestazione sulla coerenza delle norme contrattuali in materia di meritocrazia e premialità;
- h) l'attestazione sul rispetto del principio di attribuzione selettiva delle progressioni economiche;
- i) la verifica sul rispetto dei vincoli di legge in ordine alla contrattazione decentrata integrativa;
- l) l'attestazione sulla compatibilità economico - finanziaria del fondo delle risorse decentrate con particolare riguardo alle modalità di copertura degli oneri derivanti dal contratto integrativo;

Verificato:

- a) che la parte stabile del fondo è alimentata da risorse che hanno il carattere di certezza, stabilità e continuità.
- b) che nelle determinazioni si è tenuto conto di quanto disposto dalle vigenti normative in materia;
- c) che la parte variabile del fondo, determinata annualmente, comprende le risorse che hanno un carattere di "eventualità e variabilità";
- d) la disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo;

Visto il d.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni;

Visti gli articoli 40 e 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il decreto legislativo n. 150/2009;

Visto l'articolo 4 del CCNL 22 gennaio 2004;

Visto l'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78 convertito dalla legge n.122/2010;

Visti gli articoli 31 e 32 del CCNL 22 gennaio 2004;

Visto lo Statuto ed il Regolamento di contabilità;

Considerato:

- che il parere del Revisore attiene alla compatibilità dei costi e non alla legittimità e regolarità rispetto alle norme del contratto collettivo;
- che nei documenti sottoposti all'esame dell'Organo di Revisione è quantificata con esattezza la spesa complessiva che viene a determinarsi a carico dell'esercizio a cui il contratto stesso si riferisce;
- che l'esito del controllo sulla Relazione illustrativa e sulla Relazione Tecnico-finanziaria non ha evidenziato profili di incompatibilità economica - finanziaria e dunque che l'ipotesi è compatibile con i vincoli derivanti dalle norme di legge e di contratto;

CERTIFICA

- che la relazione tecnico-finanziaria e la relazione illustrativa predisposta dall'Ente ai sensi dell'art. 40 – comma 3 sexies – del D.LGS. n. 165/2001 evidenziano gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati;



Sulla base delle considerazioni sopra esplicitate

ESPRIME

parere favorevole in merito alla Costituzione del Fondo Risorse Finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività – anno 2019 ed alla compatibilità economica e finanziaria dei costi della contrattazione collettiva integrativa, proposti, che sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dai CC.CC.NN.LL. del comparto Regioni ed EE.LL.

Il Revisore Unico

Dott.ssa Sara Barone

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'S. Barone', written in a cursive style.