

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Endine Gaiano
per gli anni 2018 - 2019 - 2020**

La delegazione trattante, a seguito delle trattative svoltesi nelle riunioni della stessa appositamente convocate, ha raggiunto l'accordo in merito al Contratto Decentrato Integrativo del personale dipendente non dirigenziale per il triennio 2018/2020.

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig.ra Elisa dott.ssa Tagliaferri e dai sigg: Cortiana Dario e Alessandro Dagai

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

Alessandra Mauri - FP CGIL
Massimo Catania - FP CISL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.
Cosimo Colamarino

Facendo seguito all'autorizzazione alla sottoscrizione da parte della Giunta Comunale con atto n. 120 del 28.12.2018, sottoscrivono il seguente CCDI 2018/2020 del personale dipendente del Comune di Endine Gaiano.



Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Mauri' and other illegible signatures, located at the bottom of the page.

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Endine Gaiano e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata è triennale salvo:
 - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
5. Tutti gli istituti a carattere economico saranno erogati entro il mese di maggio dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Art. 2 - Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
2. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.
3. Le risorse destinate alle predette finalità previdenziali sono gestite da appositi organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati.

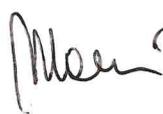
Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2018 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 7.000,00 come previsto dall'art. 14, CCNL 01.04.1999. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in relazione a specifiche disposizioni di legge (consultazioni elettorali, indagini statistiche, ecc...)

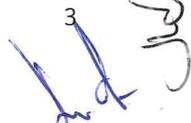
2. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000.
3. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
4. Ai sensi dell'art. 38 comma 7 del CCNL 14.9.2000, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
5. Non risultando disciplinata la banca delle ore, pertanto non ricorre la previsione di cui all'art. 7, comma 4, lett. o), CCNL 21.05.2018.
6. Le parti concordano che non si ravvisa la necessità di elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2, CCNL 21.05.2018.

Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un programma di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.











Art. 5 - Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Le parti prendono atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 20.05.2019, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca, ferme restando le procedure di cui all'art. 14 c. 4. Dal 21 maggio 2019 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.
2. Le parti prendono atto altresì che fino all'entrata in vigore del regolamento recante la disciplina relativa al nuovo assetto delle posizioni organizzative (*modifica dei contenuti delle precedenti posizioni organizzative in relazione al nuovo assetto delineato dal CCNL; graduazione delle stesse sulla base anche dei nuovi criteri previsti dalle parti negoziali; diversa disciplina delle modalità di determinazione della retribuzione di posizione e di risultato; determinazione dei nuovi criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi*), per fronteggiare specifiche esigenze organizzative degli enti, proseguono e possono essere anche prorogati gli incarichi attualmente in essere (*nel caso di scadenza medio tempore*). È altresì possibile, stante la necessità di garantire la funzionalità ed operatività degli uffici, in via del tutto eccezionale, anche durante il suddetto periodo transitorio, conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare, applicando i criteri già precedentemente adottati nell'osservanza delle precedenti previsioni del precedente art. 9, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e fino ad oggi già applicati. Tali incarichi, anche se con scadenza successiva al 20.5.2019, secondo la disciplina generale dell'art.13, comma 3, del CCNL del 21.5.2018 giungeranno a scadenza al momento dell'adozione del nuovo assetto delle posizioni organizzative o, comunque, non oltre il 20 maggio 2019.

Art. 6 - Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5 e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono confermate - per l'anno 2018 - nella misura prevista per l'anno 2016.
2. La contrattazione sui criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. v) del CCNL 21.05.2018.

Art. 7 - Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI. Fino alla data del 31 maggio sono confermate, nei criteri di attribuzione e negli importi, le indennità previste dal contratto decentrato 2017. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare agli istituti di cui al comma 2 del medesimo art. 68 del CCNL 2016 – 2018, fermo

restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

3. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
4. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.
5. I valori relativi all'indennità di turno, all'indennità di reperibilità, all'indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance.

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, ammontano, per l'anno 2018 ad **€ 1.800,00**.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività
 - a) disagiate
 - b) esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute)
 - c) implicanti il maneggio di valori.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 2, nella misura determinata nei commi che seguono.
4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto ad altri dipendenti con la medesima categoria giuridica di inquadramento;
5. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:
 - a) utilizzo di materiali (quali agenti chimici e gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motori ecc. complessi ed a conduzione potenzialmente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
6. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori:
 - a) agenti contabili facenti parte di servizi che siano adibiti in via continuativa a funzioni che comportino il maneggio di valori di cassa (denaro contante, voucher, buoni) per l'espletamento delle mansioni di competenza, per le sole giornate nelle quali i dipendenti siano effettivamente adibiti ai servizi di cui al presente comma. Non si computano, pertanto, tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali i dipendenti in servizio siano impegnati in attività che non comportino il maneggio.
 - b) Nel caso di maneggio condiviso tra il personale appartenente allo stesso servizio, la responsabilità è in capo all'agente contabile formalmente nominato. È ammessa la sottoscrizione di un accordo tra i dipendenti del servizio - da presentare all'ufficio personale - che, oltre a disciplinare la compartecipazione all'indennità, indichi la

Messa'   5

ripartizione fra i sottoscrittori delle eventuali responsabilità derivanti dal maneggio valori.

7. L'ammontare dell'indennità di cui al presente articolo è così determinata:
 - a) esposizione a disagio: € 1,50 per ogni giorno di effettiva esposizione
 - b) esposizione a rischio € 3,00 per ogni giorno di effettiva esposizione
 - c) funzioni di agente contabile:
 - o media mensile dei valori maneggiati da € 0,01 a € 99,99: € 0,00 al giorno
 - o media mensile dei valori maneggiati da € 100,00 a € 499,99: € 1,00 al giorno
 - o media mensile dei valori maneggiati oltre € 500,00: € 1,50 al giorno

La determinazione dell'importo medio mensile è effettuata sulla base della resa del conto annuale. Per il maneggio di buoni e voucher il valore risultante dalla resa del conto annuale viene ridotto al 50%.
8. La liquidazione dell'indennità di cui al presente articolo è effettuata a consuntivo, a seguito di relazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dal comma 3.
9. Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale orizzontale, l'indennità è rapportata alla percentuale di part time. Per il part time verticale vale il principio di carattere generale, per il quale l'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettiva esposizione alle condizioni di cui al comma 2.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 14 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 9 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, un importo di **€ 5.100,00**.
2. **L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1**, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
3. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:
 - a) Personale in categoria B e C con svolgimento di procedimenti complessi con responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori interni/esterni di natura comunicativa, informativa, di confronto ancorché senza poteri decisionali **€ 600,00**
 - b) Personale in categoria C e D con svolgimento di procedimenti complessi plurimi e diversificati riconducibili, nel loro complesso, ad almeno tre servizi di natura diverse, caratterizzati ciascuno da differenti modalità organizzative e con distinti referenti politici (Sindaco e assessori) pur se riconducibili alla stessa area organizzativa; tutti i procedimenti dovranno essere caratterizzati da ampia autonomia operativa e di

incidenza nella attività di supporto alle decisioni del responsabile e degli organi politici, da relazioni continuative con interlocutori, enti, istituzioni, organi amministrativi e istituzionali esterni e da spiccata capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne

€ 1.000,00

4. L'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo avverrà sulla base di un atto adottato da ciascun responsabile di settore, con cui dovrà essere individuata la fattispecie.
5. Al finanziamento dell'**indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70quinquies, comma 2**, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una somma pari ad **€ 600,00**.
6. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 ed è cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali.
7. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità €
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	300,00
b) Ufficiale elettorale	300,00
c) Responsabile di tributi	0,00
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	0,00
e) Formatore professionale	0,00
f) Responsabile di archivi informatici	0,00
g) Ufficiale giudiziario	0,00
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	0,00

8. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
9. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
10. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
11. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
12. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
13. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese.
14. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzati ad



incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 10 - Indennità per il personale della Polizia Locale.

1. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è destinato, per l'anno 2018, l'importo pari a **€ 250,00**.
2. L'**indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies** del CCNL 21.5.2018 viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come da attestazione del Responsabile del Settore Vigilanza. Compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità¹.
4. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in € 1,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
5. La liquidazione dell'indennità di cui al comma 2 è effettuata a consuntivo, a seguito di relazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dal comma 3.
6. Al finanziamento dell'indennità di funzione del personale appartenente al personale della polizia locale prevista dall'art. 56sexies del CCNL 21.5.2018 è destinato - per l'anno 2018 - in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL un importo di **€ 0,00**.
7. In applicazione del citato art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del servizio.
8. Le parti convengono di attribuire l'indennità di funzione al personale di Polizia Locale inquadrato nella categoria C (agente di PL) che non sia titolare di posizione organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del servizio.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 11 - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Per l'attuazione della progressione economica all'interno della categoria secondo la disciplina del presente articolo, con riferimento all'anno 2018, non vengono stanziati risorse.

¹ Si prende in considerazione il mese. Se su 26 giornate lavorative effettive (esclusa qualunque giornata di assenza dal servizio a qualsivoglia titolo) si svolgono almeno 14 giornate con una prestazione parziale o totale in servizio esterno per quel mese l'agente viene considerato come adibito in via continuativa ai servizi esterni e per le giornate di servizio all'esterno spetta l'indennità prevista.

2. I criteri per la disciplina della progressioni economiche saranno regolati da successivo e separato atto.

Art. 12 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, è destinato un importo pari ad euro **12.000,00**.
2. L'art. 2, comma 3 del D.Lgs. 165/01 dispone che: "L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto che ne sono parte integrante.
3. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:
 - a) risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche) pari ad € 10.000,00;
 - b) risorse destinate al recupero evasione ICI in attuazione dell'articolo 59, comma 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997 pari ad € 0,00;
 - c) risorse destinate al compenso per il processo tributario in attuazione dell'art. 15, comma 2-bis, del D.Lgs. 546/1992 pari ad € 0,00;
 - d) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT in base all'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018 pari ad € 2.000,00;
 - e) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, del D.L. 269/2003 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria) pari ad € 0,00;
 - f) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 riguardanti i contratti di sponsorizzazione pari ad € 0,00.
4. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia all'accordo stipulato in data 15.11.2018.
5. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute sono considerate economie di bilancio.
6. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21.5.2018 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

Art. 13 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. Il finanziamento delle risorse destinate al finanziamento delle risorse variabili del fondo ex art. 67 commi 4 CCNL 21.5.2018 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è pari ad **euro 1.875,00**



2. Si prende atto che, con le risorse del precedente comma vengono finanziati i seguenti progetti:

Progetto	Uffici interessati	Risorse
Gestione del sistema informatico	Ufficio tecnico	1.875,00

3. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del responsabile del settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti.
4. A decorrere dal 2019 l'integrazione del fondo ex art 67, comma 4, CCNL 21.05.2018, unitamente agli eventuali risparmi sui compensi di lavoro straordinario, sarà destinato prioritariamente ai dipendenti dell'ufficio tecnico che sostituiscono il personale assente per qualsiasi motivo per più di un mese continuativo nel corso dell'anno.
5. Le somme destinate alla corresponsione degli specifici progetti finanziati dalla parte variabile del fondo di produttività costituiscono la parte non prevalente delle stesse escluse le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere c), f), g).

Art. 14 - Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 ammonta ad **euro 9.699,90**
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1 e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.
3. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
4. Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.
5. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 45% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
6. Le risorse vengono poi sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.
7. Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente per un importo complessivo pari a **130,95 euro** ed individuale pari a 130,95 euro.
8. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione per l'anno di riferimento;
 - b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
9. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018 e sottratte le somme di cui al comma 7, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance pari ad **euro 9.568,95**
10. Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:
- a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
 - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40

- c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
 - d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
 - e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
11. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale:
- a) per il 55% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;
 - b) per il 45 % in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.
12. Dopo aver determinato il budget di settore, viene determinata la quota teorica di spettanza di ciascun dipendente, dividendo il budget di settore per il totale dei parametri di cui alla precedente tabella, rideterminati in considerazione della percentuale di part time e del periodo di servizio - come previsto dal comma 15 del presente articolo. Alla quota teorica spettante viene quindi applicata la percentuale di produttività indicata nel vigente sistema di

valutazione, determinando la quota di salario accessorio legato alla performance individuale ed organizzativa spettante a ciascun dipendente.

13. Alla performance organizzativa è destinato il 55% delle risorse di cui al presente articolo. La rimanente quota del 45% viene attribuita alla performance individuale. Il riparto di cui al presente comma è assicurato attraverso la diversa pesatura dei punteggi all'interno della scheda di valutazione. Il salario di produttività è collegato al punteggio ottenuto sulla base del sistema permanente di valutazione, sulla base delle fasce ivi indicate.
14. Entro il mese di aprile dell'anno successivo, il budget di settore verrà quindi ripartito tra i dipendenti, procedendo alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il parametro di categoria indicato nel precedente prospetto e in relazione alle fasce di punteggio attribuite.
15. Al personale assunto a tempo determinato sarà corrisposta la produttività, in relazione al servizio prestato nell'anno, qualora il rapporto di lavoro preveda un periodo minimo anche frazionato di almeno 6 mesi nell'anno di riferimento. Al personale assunto a tempo indeterminato sarà corrisposta la produttività solo se l'assunzione, anche attraverso mobilità, ha avuto decorrenza entro il 1 Luglio dell'anno di riferimento, e sarà corrisposta in relazione al periodo di servizio prestato nell'anno. Per il personale con rapporto di lavoro part-time il compenso relativo alla produttività è proporzionale alla prestazione lavorativa.

Art. 15 - Personale in distacco sindacale

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

Art. 16 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Endine Gaiano, lì 31 dicembre 2018

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:



Inte
Chd

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

[Signature]

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

FPEGIL Alessandro Maccari

CISL FR Massimo Cotroneo

