



COMUNE DI PREDORE

- PROVINCIA DI BERGAMO -



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI PREDORE ANNO 2021

In data 30.12.2021 alle ore ____ presso la residenza municipale del Comune di Predore ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte datoriale, composta da:

NUNZIO PANTÒ, Segretario comunale – Presidente; P [x] A []

PAOLO BERTAZZOLI, Responsabile Servizio Attività alla Persona e Affari Generali P [x] A []

ANDREA PAGNONI, Responsabile Servizio Finanziario P [x] A []

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

RITA LISTO, RSU P [x] A []

GIORGIO COTTI COMETTI, Rappresentante CGIL P [x] A []

ALESSANDRA GIAMPAPA, Rappresentante CISL P [x] A []

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) per l'anno 2021.



SOMMARIO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	3
ART 1 - OGGETTO E OBIETTIVI.....	3
ART 2 - AMBITO ED APPLICAZIONE.....	3
ART. 3 - DURATA – REVISIONE.....	3
TITOLO II - RISORSE DECENTRATE	4
ART. 4 - COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 67 DEL CCNL 21.05.2019.....	4
ART. 5 - UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	4
ART. 6 - UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITÀ DI COMPARTO 2019.....	5
ART. 7 - UTILIZZO DEL RESIDUO DELLE RISORSE STABILI.....	5
ART. 8 - UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI PER IL FINANZIAMENTO DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ.....	5
ART. 9 - UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI PER IL FINANZIAMENTO INDENNITÀ DI CONDIZIONI LAVORO	6
ART. 10 - PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	7
ART. 11 - PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	7
ART. 12 - MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE.....	8
ART. 13 - LAVORO STRAORDINARIO	9
ART. 14 - TURNAZIONI	9
ART. 15- ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE	9
ART. 16- MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	9
ART. 17 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE ART. 113 D. LGS. N. 50/2016.....	10
ART. 18 - CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	10
ART. 19 - INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO	11
TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE.....	12
ART. 20 - INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO.....	12
ART. 21 - INDENNITÀ DI FUNZIONE AL PERSONALE POLIZIA LOCALE	12
ART. 22 - COMPENSI PER ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO	13
ALLEGATO A PROSPETTO UTILIZZO DELLE RISORSE	15
ALLEGATO B PROSPETTO UTILIZZO DELLE RISORSE	18



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art 1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art 2 - Ambito ed applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Predore con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3 - Durata – Revisione

1. Il presente contratto collettivo integrativo ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti e fino al 31.12.2021 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti e/o migliorative norme di legge o di contratto nazionale.
2. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.



Titolo II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4 - Costituzione del Fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2019

1. Il **Fondo Risorse Decentrate (FRD)** per l'anno 2021, destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, viene quantificato ed impegnato per la somma di **Euro 37.980,94** e non è oggetto di contrattazione.

Art. 5 - Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali

1. Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL del 21.05.2018, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del FRD.
2. La progressione orizzontale all'interno di ciascuna categoria professionale è finalizzata soltanto a consentire un riconoscimento con valenza puramente economica in conseguenza di un superiore grado di professionalità conseguito dal personale, senza pervenire dal punto di vista giuridico ad una progressione di carriera e neppure ad un nuovo inquadramento. Essa non modifica il profilo professionale e non equivale automaticamente alla attribuzione di responsabilità particolari.
3. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina:
 - nel 60% l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili, che potrà essere destinata alle progressioni economiche.
 - nel 60% del personale in servizio il numero massimo dei dipendenti che potrà accedere alla progressione economica orizzontale nel triennio di validità del contratto
4. Resta fermo in ogni caso che la progressione economica orizzontale all'interno di ciascuna categoria professionale si deve realizzare attraverso una procedura selettiva fondata sulla valutazione in base ai criteri del presente contratto decentrato.
5. Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 36 mesi nella posizione economica di livello iniziale.
6. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 8/10 del coefficiente Progressione Orizzontale (o di 80/100 dei punteggi di valutazione) assegnato ad ogni fascia di valutazione.
7. Sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio e delle premialità in termini di decurtazione del periodo di anzianità minima necessaria per accedere alla posizione superiore, in caso di punteggio positivo nella scheda di valutazione.
8. La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.
9. L'esperienza maturata e le competenze acquisite saranno valutate dalla conferenza dei Dirigenti/Responsabili valutatori che, sulla scorta di apposito schema analitico dei fattori rilevanti, definiranno l'eventuale punteggio aggiuntivo da assegnare ai partecipanti alla selezione. Il punteggio massimo riconoscibile per detti parametri è di 20 punti su 100, rapportando in ottantesimi il punteggio di cui al comma precedente.
10. La decorrenza per l'attribuzione del beneficio economico connesso alla progressione orizzontale è stabilita alla data di maturazione del requisito di anzianità, quindi con valenza retroattiva; le risorse per sostenere gli oneri correlati ai passaggi interni di progressione economica sono prelevate dal **Fondo Risorse Decentrate – Parte Stabile**;



11. Le risorse destinate alla corresponsione di tale voce del trattamento economico sono le seguenti:

	Somma prevista per il 2021
Progressioni orizzontali in godimento	8.093,66
Progressioni orizzontali ancora da riconoscere a valere sul 2021	0,00
TOTALE	8.093,66

12. Le risorse sopra riportate sono comunque indicate in via provvisoria: eventuali risorse mancanti o eccedenti rispetto agli oneri effettivi derivanti dalle progressioni riconosciute verranno sottratte o aggiunte alle risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento servizi.

Art. 6 - Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto 2021

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto dell'anno 2019 secondo la disciplina dell'art. 68, comma 1, del CCNL del 21.05.2018.
2. Nel caso di progressioni verticali effettuate nel 2021 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.
3. Per l'anno 2021 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono complessivamente pari a **Euro 2.917,02**.

Art. 7 - Utilizzo del residuo delle risorse stabili

1. Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, si destinano le risorse stabili di importo pari a **Euro 26.970,26** a disposizione del fondo variabile.

Art. 8 - Utilizzo delle risorse variabili per il finanziamento di specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. e del CCNL del 21.05.2018 sono attribuite al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti comportanti specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, specifiche indennità.
2. Per ogni dipendente l'indennità varia in ragione d'anno fino a un massimo di **Euro 1.500,00**. Con decorrenza dal 2018, l'indennità per specifiche responsabilità è graduata secondo la seguente tabella:

Specifica Responsabilità	Somma prevista
Responsabilità di Procedimento	Fino a € 500,00
Responsabilità di Ufficio	Fino a € 1.500,00

3. 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.



4. L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale. In caso di sospensione della prestazione per maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale essa è automaticamente sospesa, ma mantenuta anche nella successiva annualità fino alla ripresa del servizio. Gli importi annui sono in ogni caso 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.
5. I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità sono individuati con provvedimento dei Responsabili di Servizio in attuazione al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (ROUS).
6. Le risorse destinate per l'anno 2020 alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Specifiche responsabilità	Dipendenti interessati	Somma prevista per il 2021
Responsabilità di Procedimento	Tempo pieno	€ 500,00
Responsabilità Ufficio Servizi Demografici e Commercio	Tempo pieno	€ 1.300,00
Responsabilità Ufficio Ragioneria	Tempo pieno	€ 1.000,00
TOTALE		€ 2.800,00

7. E' comunque fatta salva la possibilità, ricorrendone i presupposti, di attribuire ad altri dipendenti l'indennità in parola; in tal caso le risorse necessarie vengono sottratte alle risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento servizi.
8. Per la corresponsione e l'applicazione di detta indennità valgono gli stessi criteri generali in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, maternità, infortunio sul lavoro e malattia professionale e per quanto riguarda il collegamento all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti.

Art. 9 - Utilizzo delle risorse variabili per il finanziamento indennità di condizioni lavoro

1. L'indennità 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.
2. L'indennità di disagio (art. 70-bis, comma 1, lett. a) del CCNL del 21.05.2018) è prevista per i casi di rientro in servizio fuori orario in occasione di matrimoni, funerali, festività ed emergenze nella misura di **Euro 10,00** giornalieri.
3. Le risorse destinate per l'anno 2020 alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

	Somma prevista per il 2021
Indennità di disagio	€ 300,00
TOTALE	€ 300,00

4. L'indennità di rischio (art. 70-bis, comma 1, lett. b) del CCNL del 21.05.2018) è prevista per i casi di attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici ovvero quando la prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, avvenga in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli nella misura di **Euro 1,70** giornalieri.
5. Le risorse destinate per l'anno 2021 alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:



	Somma prevista per il 2021
Indennità di rischio	€ 400,00
TOTALE	€ 400,00

6. In applicazione dell'art. 70-bis, comma 1, lett. c) del CCNL del 21.05.2018, l'indennità di maneggio valori, pari a **Euro 1,50** giornalieri per importi annuali superiori a **Euro 2.000,00** e a **Euro 1,00** per importi annuali inferiori a **Euro 2.000,00**, è corrisposta al personale che in via continuativa è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Le risorse destinate per l'anno 2019 alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

	Somma prevista per il 2021
Indennità di maneggio valori	€ 750,00
TOTALE	€ 750,00

7. Le risorse di sono comunque indicate in via provvisoria: eventuali risorse mancanti o eccedenti verranno sottratte o aggiunte alle risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento servizi.

Art. 10 - Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.
3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.
4. Per il 2021, sono previsti **Euro 1.500,00** per compensare il raggiungimento degli obiettivi fissati dai seguenti progetti approvati con deliberazione della Giunta comunale (art. 68, comma 2, lett. b) del CCNL del 21.05.2018):

Progetto	Servizio interessato	Somma prevista per il 2021
GESTIONE CONTABILE FONDI COVID	Finanziario	€ 750,00
REALIZZAZIONE E MANUTENZIONE IMPIANTI IRRIGAZIONE	Gestione territorio	€ 750,00
	TOTALE	€ 1.500,00

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]



Art. 11 - Premio correlato alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 12, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 16, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \Sigma p \times p.i.$$

Dove:

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

Σp = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

4. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato, in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 12 - Maggiorazione del premio individuale

1. Al 20% dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = F / [\Sigma dip + 0,3 \times (20\% \Sigma dip)]$$

Dove:

P = premio medio su cui applicare il 30%

F = quota fondo performance individuale da ripartire

Σdip = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente

2. Ottenuto il premio medio viene calcolata la maggiorazione (30%) che moltiplicata per il numero dei dipendenti a cui spetta, dà la quota da portare in detrazione delle risorse per la performance individuale.



Art. 13 - Lavoro straordinario

1. Per l'anno 2021 per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario il limite massimo di spesa è di **Euro 2.000,00**.
2. Le Parti convengono che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del responsabile dell'ufficio o servizio cui appartiene il dipendente e dovrà essere debitamente motivata.

Art. 14 - Turnazioni

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:
 - a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.

Art. 15- Orario di lavoro e orario multiperiodale

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
 - servizi legati ad attività stagionali.
3. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 21.5.2018.

Art. 16- Misure per la 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, rischio e condizioni di lavoro, 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. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare

Handwritten initials and signatures on the right margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 17 - Incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016

1. Per l'anno 2021 per la corresponsione dei compensi relativi al presente articolo è assegnato l'importo di Euro 10.000,00, da corrispondere secondo quanto previsto dal vigente regolamento in materia.

Art. 18 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. A decorrere dal 31.12.2018 con valenza dal 01.01.2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

$$R = F / \sum p \times p.i.$$

Dove:

R = Retribuzione di risultato

F = Fondo complessivo

$\sum p$ = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

- c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/ Piano;
- d) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
- e) nel caso di rapporti di assenze, lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato
- f) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota del 25% del



valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico;

- g) In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL 21.5.2018, al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato delle P.O, a decorrere dal 01.01.2019 viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Incentivi di legge ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018	Abbattimento Retribuzione di risultato
Fino a 3.000,00 euro	0%
Da 3.001,00 a 6.000,00 euro	5%
Da 6.001,00 a 9.000,00 euro	10%
Oltre 9.000,00 euro	15%

- h) Le somme non erogate per effetto del suddetto abbattimento, vengono redistribuite al restante personale titolare di P.O. con la formula di cui al comma 1.
- i) Gli incentivi di cui all'art. 113 del d. lgs 50/2016, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

Art. 19 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

1. Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.



Titolo III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 20 - Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

4. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornalieri lordo di:

Attività professionale svolta	Importo giornaliero
Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario feriale	€ 1,00
Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario festivo e/o notturno	€ 1,50

	Somma prevista per il 2021
Indennità servizio esterno	€ 200,00
TOTALE	€ 200,00

Tale compenso è corrisposto mensilmente in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio e all'effettivo svolgimento di servizi esterni accertato dal responsabile del servizio in sede di liquidazione, calcolati proporzionalmente rispetto ai giorni di servizio da prestare nel mese di riferimento.

5. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi esterni alla sede del comando/ente, superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 39.

Art. 21 - Indennità di funzione al personale polizia locale

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018 per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'indennità viene corrisposta secondo i seguenti criteri generali:
 - Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali del Comune.
 - Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Segretario generale sentito Comandante della Polizia Locale, in stretta



correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 10% degli addetti al servizio vigilanza.

- Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentito il Comandante della Polizia Locale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Pos.	Ruolo e grado rivestito	Importo annuo
C	Agente addetto al coordinamento di Cat. C	€ 1.000,00

3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;
4. In applicazione del D.lgs. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità.
5. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Tali risparmi derivanti rappresentano economie di bilancio.
6. L'indennità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata annualmente.
7. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale.

Art. 22 - Compensi per attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito



COMUNE DI PREDORE
- PROVINCIA DI BERGAMO -

delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Letto, firmato e sottoscritto.

Delegazione di parte datoriale

NUNZIO PANTÒ, Segretario comunale – Presidente

PAOLO BERTAZZOLI, Responsabile Servizio Attività alla Persona e Affari Generali

ANDREA PAGNONI, Responsabile Servizio Finanziario

Delegazione di parte sindacale composta dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

RITA LISTO, RSU

GIORGIO COTTI COMETTI, Rappresentante CGIL

ALESSANDRA GIAMPAPA, Rappresentante CISL



ALLEGATO A Prospetto costituzione delle risorse

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2021

RISORSE FISSE

VOCI	IMPORTO 2021
art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018 Unico importo consolidato anno 2017 (RIDETERMINATO 0,20 MONTE SALARI 2001)	24.712,38
rt. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018 Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	832,00
art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018 Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	424,22
art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018 Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	-
art. 67, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018 Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001	-
art. 67, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018 Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza	-
art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018 Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario	-
art. 67, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018 Risorse stanziare dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche	-
art. 20, comma 3, D. Lgs. n. 75/2017; circolare n. 2/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro dell'economia e delle Finanze Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 (solo se il trattamento accessorio del personale interessato non era conteggiato nel fondo per le risorse decentrate, ma posto a carico del bilancio dell'Ente)	-
EVENTUALI DECURTAZIONI (recupero somme erogate in eccedenza a valere su fondi di anni precedenti, oneri trattamento accessorio personale trasferito in altro Ente, ecc.)	-
DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014)	3.547,51
Totale FISSA	22.421,09



RISORSE VARIABILI

VOCI	IMPORTO 2021
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018 Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, comportanti risparmi di gestione)	-
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018 Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con riferimento alle nuove convenzioni.	-
art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018 Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011	-
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenze - tra cui i compensi censimento ISTAT	-
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs. n. 163/2006 (fino al 18/06/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/06/2014 al 18/04/2016)	-
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	-
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione ICI art. 39, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	-
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	-
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	10.000,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	2.500,00
art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018 Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	-
art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018 Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	828,78
art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018 Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 34 del CCNL 14/09/2000)	-
art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018 Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	-
art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, CCNL 21/05/2018 Incremento contrattabile fino all'1,2 % del monte salari anno 1997	1.831,07
art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018 Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	400,00
art. 67, comma 3, lett. j), CCNL 21/05/2018 Eventuali risorse stanziolate in applicazione della disciplina sperimentale prevista dall'art. 23, comma 4, del D. Lgs. n. 73/2017 (solo per le Regioni e le Città Metropolitane)	-
art. 67, comma 3, lett. k), CCNL 21/05/2018 Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento)	-
EVENTUALI DECURTAZIONI (oneri accessori del personale trasferito in altro Ente, ecc.)	-
Totale VARIABILE	15.559,85



TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLE RIDUZIONI	37.980,94
VOCI ESCLUSE LIMITE	14.931,50
Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2013 (dal 2019)	832,00
Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	424,22
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	-
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	10.000,00
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	2.500,00
Eventuali risparmi e consuntivo derivanti dalle discipline dello straordinario	828,78
Economie fondo anno precedente	346,50
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE	23.049,44
VERIFICA LIMITE ANNO 2016	23.686,63
Differenza rispetto al limite del fondo anno 2016	637,19
RISORSE A CARICO DEL BILANCIO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	17.000,00
STRAORDINARIO	2.000,00
LIMITE FONDO	42.049,44
Differenza rispetto al limite del fondo anno 2016	776,37
FONDO DEFINITIVO	37.980,94



ALLEGATO B Prospetto utilizzo delle risorse

UTILIZZO 2021	
DESTINAZIONI STORICHE E VINCOLATE	
VOCI	IMPORTO 2021
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018 Differenziali progressionali orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	6.099,66
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018 Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	2.317,02
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018 Incremento indennità personale educativo ex art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018 Incremento indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018 Indennità personale ex 8° q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1999)	0,00
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA	11.010,68
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE DECURAZIONI	37.980,94
RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI NELL'ANNO IN CORSO	
24.970,26	
UTILIZZO RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI	
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018 Premi correlati alle performance organizzative	1.500,00
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018 Premi correlati alle performance individuali	7.520,26
art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018 Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	1.450,00
art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018 Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	0,00
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018 Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018	2.800,00
art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018 Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies CCNL 21/05/2018 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018	1.200,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenze - tra cui i compensi censimento ISTAT	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex art. 92, c. 5 e 6, D.lgs.n. 163/2006 (fino al 18/04/2014) compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	2.500,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018 Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1 gennaio 2018)	10.000,00
art. 68, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018 Compensi ai messi notificatori secondo le discipline di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000	0,00
art. 68, comma 2, lett. i), CCNL 21/05/2018 Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quadro del CCNL 21/05/2018	0,00
art. 68, comma 2, lett. i), CCNL 21/05/2018 Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quadro del CCNL 21/05/2018 (per la parte non coperta dalle risorse ex art. 67, comma 5, lett. g), CCNL 21/05/2018)	0,00
art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018 Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	0,00
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI	0,00