

COMUNE DI SORRENTO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRIENNIO NORMATIVO 2019 - 2021

In data 27/11/2019, dalle ore 10,00 con prosieguo, presso il Comune di SORRENTO, ha avuto luogo seduta della Delegazione Trattante del Comune di Sorrento tra:

la parte pubblica nella persona del Presidente della Delegazione Trattante, Segretario Comunale Dott.ssa Elena Inserra _____

e le seguenti Organizzazioni Sindacali:

Organizzazioni Sindacali Territoriali

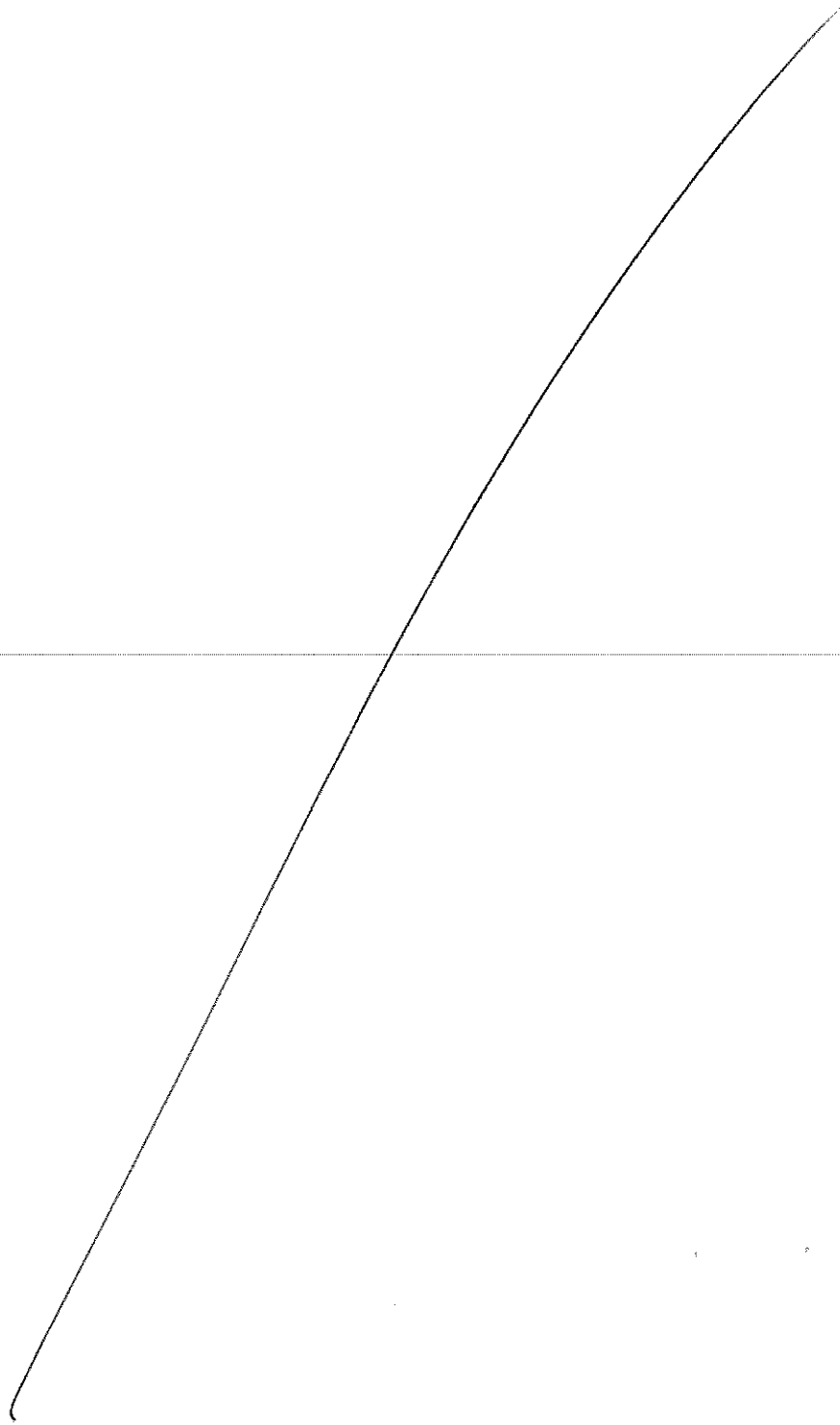
CGIL FP _____

CISL FPS _____

UIL FPL _____

CSA _____

RSU Aziendale



Handwritten signature or initials.

SOMMARIO

Titolo I - Disposizioni Generali

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Campo di applicazione
- Art. 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- Art. 4 - Interpretazione autentica
- Art. 5 - Finalità
- Art. 6 - Livelli di efficienza e produttività dei servizi

Titolo II - Ordinamento Professionale

- Art. 7 - Area delle Posizioni organizzative
- Art. 8 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato
- Art. 9 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa
- Art. 10 - Progressione economica all'interno della categoria

Titolo III - Rapporto di Lavoro

- Art. 11 - Orario di Lavoro
- Art. 12 - Lavoro straordinario
- Art. 13 - Banca delle ore
- Art. 14 - Qualità del lavoro e professionalità delle innovazioni tecnologiche

Titolo IV - Determinazione del fondo delle risorse decentrate

- Art. 15 - Principi Generali relativi alla gestione dei trattamenti accessori
- Art. 16 - Costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili
- Art. 17 - Costituzione del fondo delle risorse decentrate variabili
- Art. 18 - Verifica rispetto vincoli di spesa ex art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017
- Art. 19 - Revisione fondo risorse decentrate destinate alla C.D.I.
- Art. 20 - Definizione della costituzione del fondo delle risorse decentrate

Titolo V - Utilizzo del fondo delle risorse decentrate stabili

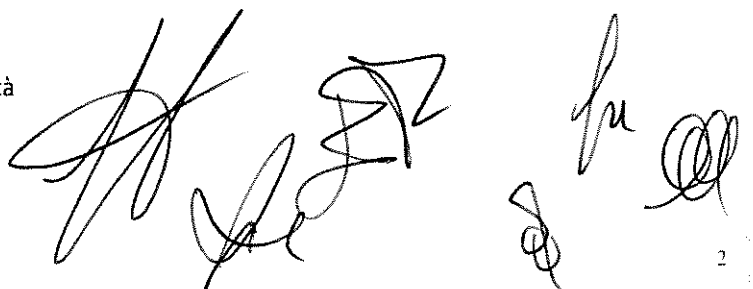
- Art. 21 - Fondo risorse decentrate: destinazione storica e vincolata
- Art. 22 - Finanziamento delle progressioni economiche orizzontali
- Art. 23 - Finanziamento dell'indennità di comparto
- Art. 24 - Finanziamento delle indennità per il personale educativo degli asili nido

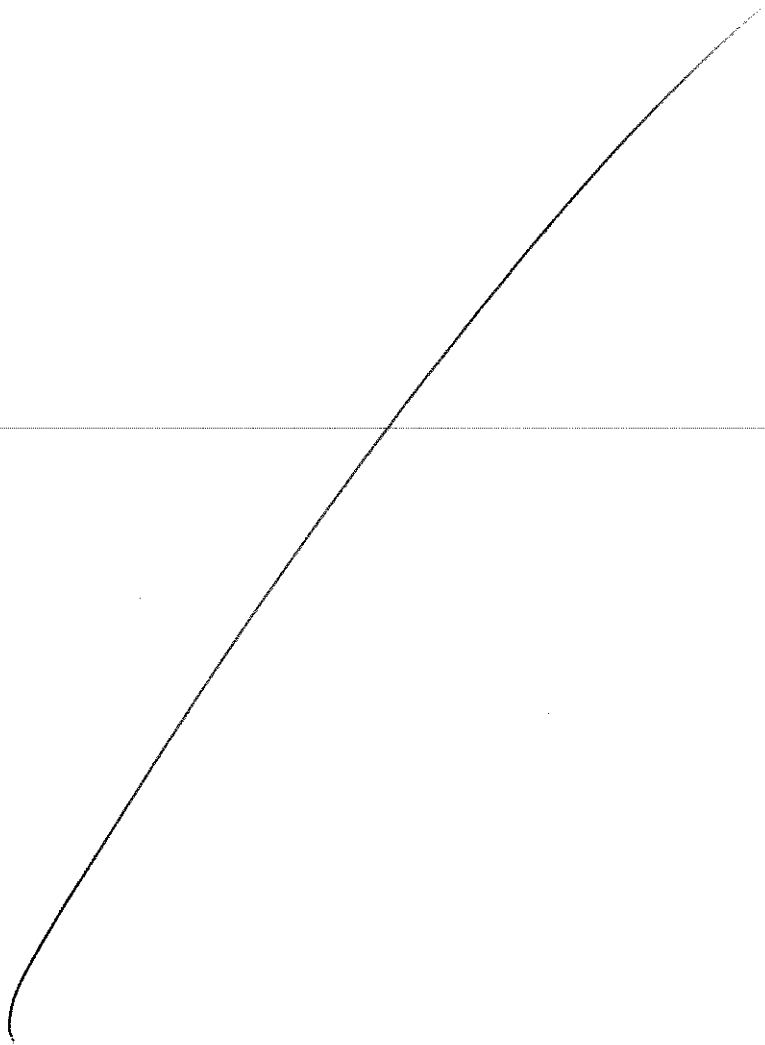
Titolo VI - Utilizzo del fondo delle risorse decentrate destinate all'organizzazione del lavoro

- Art. 25 - Destinazione Fondo risorse decentrate definita in sede di C.C.D.I.
- Art. 26 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 27 - Indennità legate al miglioramento dei servizi e all'organizzazione del lavoro

Titolo VII - Utilizzo del fondo delle risorse decentrate destinate alle indennità per specifiche responsabilità

- Art. 28 - Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 29 - Finanziamento delle posizioni di responsabilità
- Art. 30 - Pesatura indennità per specifiche responsabilità
- Art. 31 - Criteri per la corresponsione dell'indennità
- Art. 32 - Durata e tempi di erogazione dell'indennità





Handwritten scribbles or initials in the bottom right corner, consisting of several overlapping loops and lines.

Art. 33 – Indennità per posizioni di lavoro di responsabilità

Titolo VIII – Utilizzo del fondo delle risorse decentrate destinate al personale dell'area di vigilanza

Art. 34 - Indennità di servizio esterno

Art. 35 - Indennità di funzione

Art. 36 – Compensi per lo svolgimento di attività prestate per conto terzi

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

Titolo IX – Utilizzo del fondo delle risorse decentrate destinate alla performance collettiva e individuale

Art. 38 – Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori

Art. 39 – Premi correlati alla performance organizzativa

Art. 40 – Premi correlati alla performance individuale e collettiva

Art. 41 – Differenziazione del premio individuale

Art. 42 – Compensi derivanti da specifiche norme di legge

Art. 43 – Compensi per i Messi notificatori

Art. 44 – Incentivi derivanti da sponsorizzazioni e da accordi di collaborazione e/o convenzioni

Art. 45 – Piani di razionalizzazione

Art. 46 – Disciplina attuativa dei Piani di razionalizzazione

Art. 47 – Sistema di perequazione retributivo

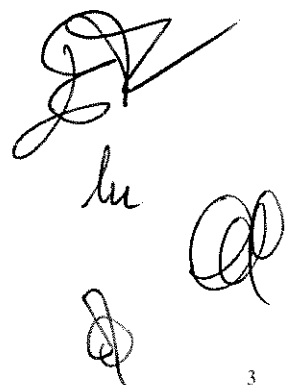
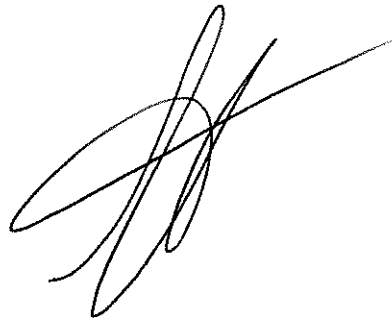
Titolo X – Benessere del personale

Art. 48 – Comitato Unico di garanzia

Art. 49 - Welfare integrativo

Art. 50 - Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 51 – Disposizioni finali



Premesso che il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Funzioni locali, disciplinato da specifiche disposizioni dettate dal Titolo III del D.Lgs. n. 165/2001, come integrato e sostituito dal Decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009 e dal Decreto legislativo n. 75 del 22.05.2017, prevede un modello di contrattazione per il pubblico impiego articolato su due livelli e, cioè:

- ⇒ contrattazione nazionale triennale di tipo normativo e di tipo economico;
- ⇒ contrattazione decentrata integrativa triennale di tipo normativo e annuale di tipo economico;

Dato atto che in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto Funzioni Locali;

Posto in risalto che, come previsto dall'art. 8 del predetto CCNL occorre procedere alla stipula di un contratto decentrato integrativo normativo a valere per il triennio di riferimento sulle materie indicate all'art. 7 dello stesso CCNL;

Considerato che le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, c.d. risorse decentrate, sono determinate annualmente dagli Enti, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto della disciplina contenuta nell'art. 67 dello stesso CCNL;

Vista la delibera di Giunta comunale n. 167 del 03.07.2018, con la quale l'Amministrazione comunale ha proceduto alla nomina della Delegazione trattante di parte pubblica;

Ritenuto di dover procedere alla sottoscrizione di un Contratto Integrativo di parte normativa a valere per il triennio 2019/2021, con il quale disciplinare le materie devolute alla contrattazione integrativa e comunque nel rispetto della nuova disciplina introdotta dal CCNL 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali;

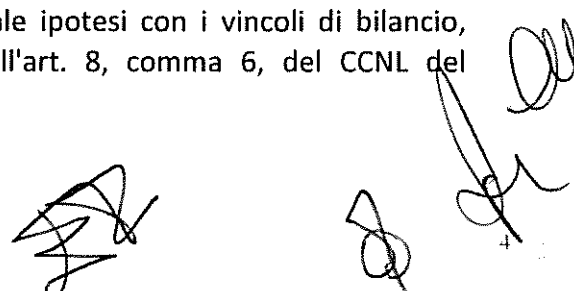
Dato atto che a seguito convocazione della Delegazione trattante del 29.11.2018, in data 11.12.2018, si è provveduto ad avviare il negoziato per la contrattazione decentrata integrativa di parte normativa;

Vista, altresì, la delibera di Giunta comunale n. 244 del 04.11.2019, con la quale l'Amministrazione comunale ha formulato le proprie direttive al Presidente della Delegazione trattante per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo, relativamente alla costituzione e all'utilizzo del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018;

Visto l'Allegato A con il quale si è proceduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 e alla sua ripartizione per il finanziamento degli istituti contrattuali previsti dal CCNL 21.05.2018;

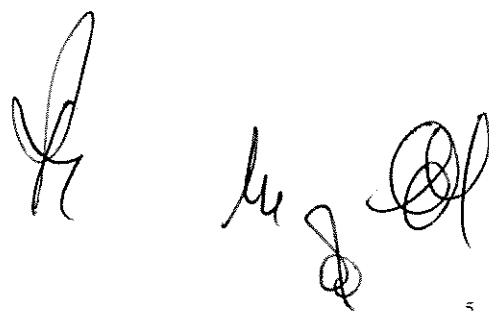
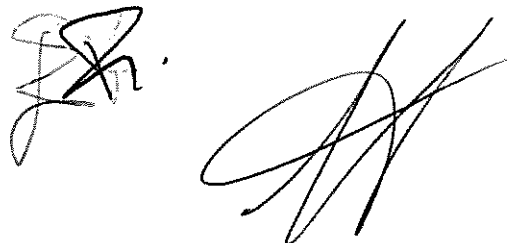
Dato atto che, a conclusione della procedura negoziale per l'esame della piattaforma di CCDI di parte normativa presentata dalla parte pubblica, nella Delegazione trattante del 05.11.2019, si è provveduto alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo di parte normativa e di parte economica per l'anno 2019;

Rilevato che, con nota prot. n. 44952 del 13.11.2019, l'ipotesi di accordo, unitamente alla Relazione illustrativa e alla Relazione Tecnico – Finanziaria, è stata inviata al Revisore dei Conti, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi derivanti da tale ipotesi con i vincoli di bilancio, nonché per la certificazione dei relativi oneri, ai sensi dell'art. 8, comma 6, del CCNL del 21/05/2018;



Dato atto che, sulla base del il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti con il Verbale n. 8 del 19.11.2019, la Giunta comunale, con deliberazione n. 274 del 22.11.2019, ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo economico per l'anno 2019;

Il giorno 2019 ha avuto luogo l'incontro per la definizione del CCDI per il triennio 2019-2021 e per i criteri di destinazione delle risorse del personale non dirigente del Comune di Sorrento, tra la parte sindacale e la parte pubblica rappresentata dal Presidente della Delegazione Trattante nella persona del Segretario Generale.



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:

- a) Art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016;
- b) CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018;
- c) D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", e successive modifiche e integrazioni, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- d) D.Lgs. n. 150/2009, come integrato e modificato con D.lgs. n. 74/2017, recante disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza delle pubbliche amministrazioni;
- e) D.lgs. n. 75/2017, recante modifiche e integrazioni al decreto legislativo n. 165/2001;
- f) Le disposizioni dei precedenti CCNL che continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 o non disapplicate.

2. Le parti convengono che il contratto decentrato integrativo dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello (art. 7 – comma 4 - del CCNL 21.05.2018).

3. Il presente CCDI va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta agli Enti Locali, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

Art. 2 Campo di applicazione

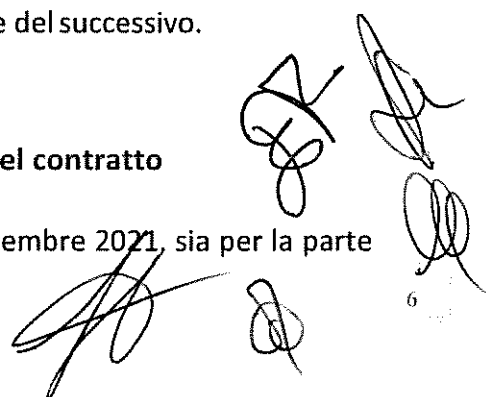
1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Sorrento, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

2. Al personale assunto a tempo determinato si applicano gli istituti contrattuali disciplinati della parte economica del presente contratto solo a seguito di appostamento delle dovute risorse nel bilancio dell'Ente della spesa per il personale a tempo determinato.

3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo.

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, sia per la parte



giuridica che per la parte economica. Gli effetti decorrono dal 1° gennaio 2019, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

2. Il presente contratto ha validità triennale e alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, o P.E.C. o per iscritto con deposito al protocollo comunale, almeno tre 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.

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

4. In considerazione del carattere sperimentale riconosciuto al presente C.C.D.I., le parti convengono che, con cadenza almeno annuale – di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma precedente - verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, anche su richiesta di parte sindacale, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

5. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.

6. Il presente contratto può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti firmatarie, con le procedure previste dal CCNL. A tal fine le parti si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 30 giorni dalla richiesta, sulla base di una proposta che dovrà contenere anche le ipotesi di date disponibili per l'incontro.

7. Le parti danno atto che in occasione della sottoscrizione definitiva dei successivi CCNL si impegnano a incontrarsi entro 30 gg. dalla medesima per disciplinare a livello decentrato i nuovi istituti contrattuali o le modifiche rimesse a tale livello, ad iniziativa di una delle parti.

8. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 4 Interpretazione autentica



1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla



stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Art. 5 Finalità

1. Le parti, nel prendere atto che ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del D. Lgs. 165/2001: *"Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'art. 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione."*, convengono che:

- la contrattazione di secondo livello concentra il suo campo di azione in particolare verso gli strumenti finalizzati ad incrementare la produttività aziendale;
- la contrattazione decentrata quindi non può limitarsi ad essere un "titolo formale" per assicurare ai dipendenti un trattamento accessorio attribuito secondo regole condivise e in modo garantito;
- lo scopo fondamentale della contrattazione decentrata non è assicurare il trattamento accessorio, bensì fissare gli strumenti contrattuali idonei perché le amministrazioni destinatarie del presente contratto, possano garantire ai cittadini il miglioramento continuo dei servizi prodotti;
- l'incentivazione dei dipendenti non è dunque il risultato della procedura negoziale, ma in funzione della capacità di ottenere effettivamente gli obiettivi di incremento di efficacia e produttività del lavoro.

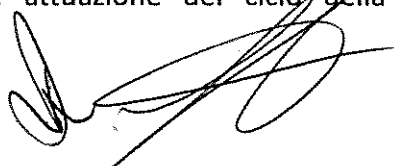
2. In relazione a quanto convenuto nel comma 1, il presente contratto fissa:

- a) il sistema per assicurare i livelli di efficienza e produttività dei servizi.
- b) il collegamento tra il raggiungimento di tali livelli e i trattamenti economici accessori, il cui finanziamento dovrà privilegiare la performance individuale.

Art. 6 Livelli di efficienza e produttività dei servizi

1. Il sistema organizzativo, al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, deve essere coerente con i seguenti principi:

- a. i dirigenti conformano le loro decisioni in materia di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro per dar corpo ad un ottimale attuazione del ciclo della gestione della performance;



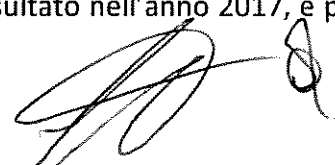
- b. il coinvolgimento degli "attori" interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo;
- c. la condivisione, nel rispetto dei ruoli e competenze, è presupposto indispensabile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;
- d. i risultati dell'azione di uno dei soggetti interessati (amministrazione, struttura operativa, utenti) non devono essere a discapito dei risultati degli altri soggetti coinvolti;
- e. la valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della performance che si basa su dati oggettivi, quantificabili e verificabili, per quanto riguarda la produzione e su metodologie "di servizio" per quanto riguarda la valutazione dell'apporto individuale.

TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE



Art. 7 Area delle posizioni organizzative

1. Le parti prendono atto che nel Comune di Sorrento è istituita l'Area delle posizioni organizzative per le posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di funzioni di direzione dei settori come individuati nell'organigramma dell'Ente.
2. A seguito applicazione della disciplina introdotta dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, in base al quale si prevede il consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
3. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 2 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
4. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione, che può variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa, e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
5. I criteri generali per la determinazione della suddetta determinazione della retribuzione di posizione, in attuazione della nuova disciplina introdotta dal CCNL 21.05.2018, sono definiti dal Sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti, previo confronto con la parte sindacale.
6. Gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e ancora in atto, proseguono fino alla definizione del nuovo sistema di valutazione indicato al comma precedente, che dovrà essere approvato dalla parte pubblica entro e non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL 2016-2018.
7. Le parti specificano che il tetto complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2017, è pari



ad € 135.800,00. Il rispetto di tale limite, unitamente a quelle relative al fondo delle risorse decentrate del personale, deve avvenire nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.

~~8. In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate.~~

Art. 8

Criteria per la determinazione della retribuzione di risultato

1. Le parti concordano che, nell'ambito del fondo complessivo destinato alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato per le posizioni organizzative, la quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato è fissata annualmente dall'Amministrazione comunale, tenendo conto:

- a. degli obiettivi generali e/o specifici assegnati, con particolare riferimento alle priorità strategiche dell'Ente;
- b. delle attività e dei servizi erogati dal Settore di competenza, con particolare riferimento al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini;
- c. dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance.

~~2. La retribuzione di risultato è attribuita ai titolari di P.O. tenendo conto della graduazione attribuita ai titolari di P.O. nell'ambito del sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti richiamato al comma 5 del precedente articolo.~~

3. Per l'attribuzione dell'indennità di risultato a ciascuna PO si procede dividendo l'importo totale destinato alla retribuzione di risultato per la somma dei punteggi ottenuti da ciascuna P.O. nella graduazione delle stesse. L'importo ottenuto si moltiplica quindi per il singolo punteggio conseguito da ciascun titolare di PO ottenendo così l'importo teorico della relativa indennità di risultato.

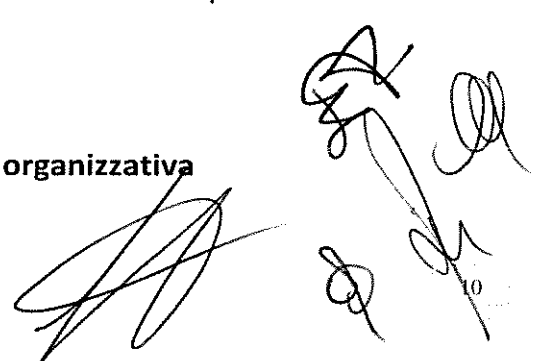
4. La valutazione finale attribuita dal Nucleo di valutazione ad ogni P.O. presente nell'ordinamento dell'Ente, determinata nel rispetto della metodologia di valutazione adottata nel sistema di valutazione, rappresenta il valore numerico da utilizzare ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato.

5. Il valore numerico attribuibile nella misura massima è fissato in 100 punti e corrisponde alla percentuale del premio relativo all'indennità di risultato nella misura massima ottenuta in base ai criteri definiti al comma 5. Nel caso in cui si realizza una percentuale inferiore al 100%, viene attribuita l'indennità di risultato in misura proporzionale al risultato ottenuto. Una valutazione inferiore a 60 punti non dà titolo alla retribuzione di risultato.

6. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato eventualmente non corrisposte, a seguito di esito non positivo del processo di valutazione della performance del dirigente, sono riacquisite alle disponibilità del bilancio dell'Ente.

Art. 9

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

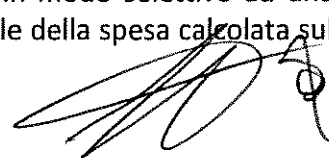
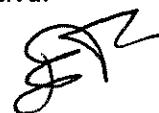


1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. Le parti prendono atto che, in deroga alle disposizioni richiamate al comma precedente, l'art. 18 del CCNL 21.05.2018 ha previsto che ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati, sussistendone i presupposti, ulteriori trattamenti accessori, analiticamente indicati dallo stesso art. 18.
3. Le parti concordano che al titolare di posizione organizzativa che, nel corso dell'anno oggetto di valutazione, avrà percepito altri compensi compatibili con il principio di "onnicomprensività" del trattamento economico accessorio previsto dal precedente comma per un importo annuale superiore a € 1.000,00, verrà applicata una riduzione percentuale del 10% sul valore della retribuzione di risultato spettante a seguito valutazione.
4. I risparmi ottenuti dall'applicazione del precedente comma sono utilizzati per incrementare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

Art. 10

Progressione economica all'interno della categoria

1. Le parti convengono che l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie avviene nel rispetto dei criteri indicati nel presente articolo.
2. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - A. Per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - B. Per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - C. Per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - D. Per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
3. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica iniziale di appartenenza per il personale in servizio a tempo indeterminato.
4. Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:
 - a) ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - b) il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.
5. Le risorse per il finanziamento dei percorsi di sviluppo orizzontale vengono determinate con cadenza annuale in sede di C.D.I. di parte economica e vengono prelevate esclusivamente dal fondo delle risorse stabili. Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, mediante individuazione di una percentuale della spesa calcolata sul



personale avente diritto, da definire annualmente in sede di contrattazione decentrata.

6. La metodologia di valutazione è definita ed adottata dall'ente nell'ambito del sistema di valutazione della performance dei dipendenti, nel rispetto dei criteri concordati nel presente articolo e in ogni caso previo confronto con le OO.SS. presenti in Delegazione trattante e con la partecipazione dei Dirigenti.

7. Le procedure per il riconoscimento delle progressioni orizzontali sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie e possono essere effettuate anche in modo distinto su base dipartimentale, previa ripartizione delle risorse disponibili tra i vari dipartimenti.

8. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza, con il riconoscimento del beneficio economico dal 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il Contratto Integrativo con il quale si procede al finanziamento delle progressioni programmate.

9. Per stabilire il punteggio di ciascun candidato alla selezione l'Ente applicherà le procedure previste dal sistema di valutazione adottato dall'Ente, che terrà conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione relative alla corresponsione degli incentivi correlati alla performance individuale del triennio precedente ovvero (in assenza di valutazione per un anno per assenza o altre ragioni) del biennio disponibile e, comunque, precedente all'anno in cui viene finanziata la procedura dell'istituto.

10. A parità di punteggio, sarà data precedenza al dipendente in possesso della maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento e, in caso di ulteriore parità si terrà conto dell'anzianità di servizio.

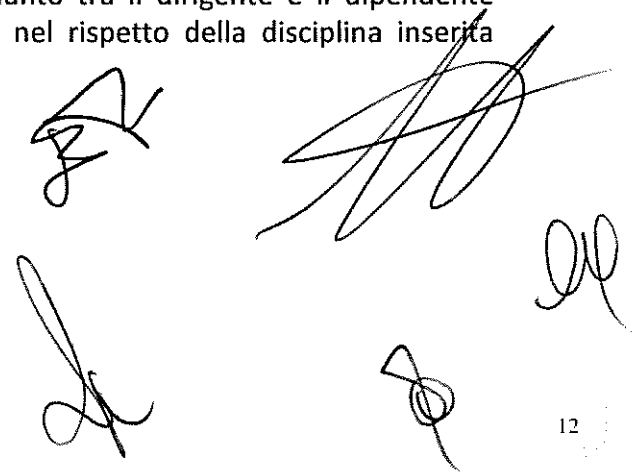
11. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è, comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima di punti 70 (su base cento) ottenuta dall'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente.

12. La valutazione dei dipendenti è effettuata dal Dirigente per i dipendenti assegnati alla propria struttura organizzativa.

13. Nel caso di mobilità interna nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal Dirigente in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente. La prevalenza valutativa è data al periodo maggiore in cui l'attività è stata svolta. Per i settori cui la responsabilità è stata intervallata da più dirigenti la valutazione va fatta congiuntamente.

14. L'attribuzione delle progressioni orizzontali per il personale utilizzato dall'Ente in posizione di comando e/o distacco avviene in base alla disciplina inserita nell'art. 19 del CCNL 22.01.2004, in quanto non disapplicato. La valutazione del personale interessato è effettuata dal Dirigente del Dipartimento in cui il dipendente è utilizzato.

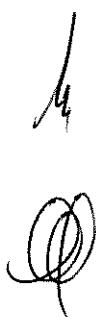
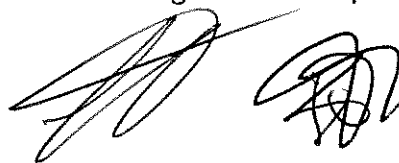
15. Dopo la valutazione, il Dirigente trasmetterà copia della scheda a ciascun dipendente. Eventuali contestazioni saranno oggetto di esame congiunto tra il dirigente e il dipendente interessato. La procedura del contraddittorio si applica nel rispetto della disciplina inserita nell'art. 6 del Sistema di valutazione adottato dall'Ente.



TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

Art. 11 Orario di lavoro e flessibilità oraria

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatti salvi i servizi da erogarsi con carattere di continuità.
2. L'orario di lavoro del Comune di Sorrento è disciplinato con determinazione n. 51 del 6/11/2001 e ss.mm.ii.. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'Ente e sulle stesse le OO.SS. potranno attivare l'istituto del confronto.
3. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:
 - > orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 27 CCNL 21.05.2018 Funzioni Locali;
 - > turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 23 CCNL Funzioni Locali;
 - > orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 25 CCNL Funzioni Locali.
4. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il Dirigente può autorizzare, compatibilmente con le esigenze di servizio, fasce orarie di flessibilità in entrata e in uscita per un periodo superiore a sette giorni, che consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di un ora.
5. In ogni caso si deve garantire la presenza in ufficio tra le ore 9.00 e le ore 13.00. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.
6. I dipendenti di cui all'articolo 27, comma 4, CCNL 21.5.2018, nonché il personale portatore di handicap di cui all'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992, possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 120 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente, formalmente autorizzati dal dirigente, con il quale sarà concordato l'orario di lavoro effettivo, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi.
7. In riferimento all'istituto della turnazione, le parti concordano che, oltre al personale di cui all'articolo 23, comma 8, del CCNL 21.5.2018, sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti che si trovano in particolari situazioni personali e familiari debitamente motivate. In ogni caso, compatibilmente con le esigenze di servizio nella individuazione del personale assegnato ai turni notturni, si tiene conto delle disponibilità individuali.
8. Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'articolo 25 del CCNL 21.5.2018 è fissato in n. 26 settimane su base annua, per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.



9. Le parti si danno atto della piena vigenza della disciplina dettata dall'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, in base alla quale 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 quattro mesi.

10. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori quattro mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi ed in presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

Art. 12 Lavoro straordinario

1. Per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, l'Ente, annualmente, comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, in base alla disciplina introdotta dall'art. 14 del CCNL del 01.04.1999 e a seguito riduzione del 3% operata ai sensi del comma 4 dello stesso art. 14 fino all'anno 2008, risulta quantificato in un importo pari ad € 88.159,20.

2. Ai sensi dell'art. 67, comma 2 – lettera g), del CCNL 21.05.2018, si concorda che un importo pari al 20% del fondo destinato al lavoro straordinario indicato al comma precedente, confluisce nel fondo delle risorse stabili.

3. Le parti concordano che annualmente, in sede di analisi sulla costituzione del fondo e relativa ripartizione delle risorse disponibili, valuteranno la possibilità di incrementare, a invarianza di spesa, il fondo delle risorse stabili mediante una corrispondente riduzione del fondo del lavoro straordinario.

4. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede prioritariamente a garantire il finanziamento delle risorse correlate agli istituti contrattuali previsti dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018, dall'art. 24 del CCNL 14.09.2000 e per le prestazioni relative all'assistenza agli Organi istituzionali.

5. Si conviene che la restante somma disponibile per le prestazioni di lavoro straordinario, in sede di Conferenza dei servizi, viene suddivisa e attribuita ad ogni dirigente, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici.

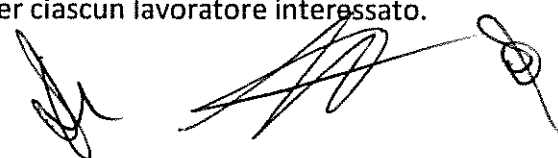
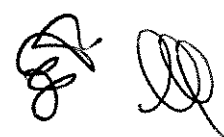
6. Si concorda che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del dirigente cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

7. È confermato il limite massimo individuale contrattualmente previsto dall'art. 14, comma 4, del CCNL 01.04.1999.

8. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività individuale.

Art. 13 Banca delle ore

1. Al fine di consentire ai dipendenti la possibilità di utilizzare le prestazioni di lavoro straordinario mediante retribuzione delle relative indennità o come permessi compensativi, è istituita la Banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore interessato.



2. Nel conto ore confluiscono le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate dal dirigente nel rispetto del limite stabilito dall'art. 12, comma 7, del presente CCDI.
3. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario di cui all'art. 33bis del CCNL 21.05.2018.

Art. 14

Qualità del lavoro e professionalità delle innovazioni tecnologiche

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione convoca preventivamente la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.
2. In caso di mancata partecipazione della parte sindacale, per un massimo di due sedute, alle convocazioni effettuate sulle problematiche indicate al comma precedente, la parte pubblica si riserva di adottare le proprie prerogative e libertà di iniziativa e decisione.



TITOLO IV


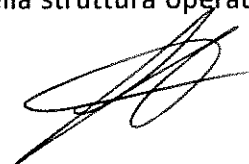
DETERMINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 15

Principi generali relativi alla gestione dei trattamenti economici accessori

1. I principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività sono i seguenti:

- a. garantire il rispetto della differenziazione tra "risorse stabili" e "risorse variabili" così come definite dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018, precisando che:
 - ⇒ le risorse finanziarie stabili servono a remunerare costanti e positive prestazioni, segnale di accrescimento di competenze anch'esse non variabili nel tempo, ma anzi garanzia di prestazione positiva, elevata e continuativa; (indennità di comparto, progressioni orizzontali, ed eventuali indennità fisse e continuative comunque definite e legate all'organizzazione del lavoro);
 - ⇒ le risorse finanziarie variabili servono a remunerare gli incentivi destinati alla produttività individuale e collettiva e al miglioramento dei servizi e correlati a fattori variabili nel tempo (raggiungimento di obiettivi o progetti specifici, ecc.);
- b. utilizzare l'istituto delle progressioni orizzontali e l'istituto delle specifiche responsabilità in modo selettivo e funzionale al miglioramento stabile della struttura operativa, nel rispetto delle pari opportunità;




- c. riservare una quota prevalente di risorse finanziarie variabili per garantire il riconoscimento della qualità prestazionale e dei risultati del lavoro (produttività collettiva e individuale);
- d. ~~garantire la promozione e la valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance individuali mediante una differenziazione del premio individuale e attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera;~~
- e. vietare la distribuzione, in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati dall'Ente;
- f. garantire ai dipendenti con contratto a part-time compensi relativi alla produttività legati all'impegno e alle capacità dimostrate e in proporzione alla prestazione lavorativa effettivamente resa.

Art. 16

Costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili

1. Il fondo delle risorse decentrate è costituito nel rispetto della disciplina introdotta dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018, in base alla quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:
 - a) la prima, definita **"risorse decentrate stabili"**, è costituita nel rispetto del comma 1 e 2 e ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali di comparto tutt'ora vigenti, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo;
 - b) la seconda, costituita nel rispetto dei commi dal n. 3 al n. 6, viene qualificata come **"risorse decentrate variabili"** e comprende tutte le risorse eventuali e variabili puntualmente elencate dai commi dal n. 3 al n. 6 dello stesso articolo 67.
2. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate stabili", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche storicizzate, le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004 e l'importo delle indennità per il personale educativo degli asili nido ai sensi dell'art. 31 del CCNL 14/09/2000.
3. Nell'importo consolidato di cui al comma precedente confluisce altresì l'incremento delle risorse stabili ex art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 e 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, quantificato in € 9.301,47, destinato agli incarichi di "alta professionalità".
4. Dato atto che nell'anno 2017 è stato utilizzato un fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e per le alte professionalità di cui all'art. 10 del CCNL 22.01.2004 per un importo di € 135.800,00, lo stesso viene decurtato dall'importo consolidato di cui al comma 2, in quanto a partire dall'anno 2018 tale fondo è finanziato con oneri a carico del bilancio.
5. L'importo consolidato di cui al comma 2 viene altresì ridotto delle somme quantificate in € 10.810,00 in applicazione delle disposizioni dettate dall'art. 1, comma 456, della legge n. 147/2013 e della disciplina introdotta dall'art. 9, comma 2bis, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010.



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

6. Si conviene che la determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza del Dirigente competente in materia di personale.

7. In prima applicazione delle prescrizioni recate dal presente articolo, la determinazione del fondo delle risorse decentrate stabili costituiscono documento di corredo del presente contratto decentrato normativo, cui si accede in allegato sotto la lettera "A". Dalla Tabella "A" del predetto allegato, si rileva che l'importo unico consolidato è incrementato, in modo stabile, dalle risorse indicate dal comma 2 del citato art. 67.

8. In riferimento al finanziamento dell'indennità di comparto, si precisa che nel fondo delle risorse stabili vengono inserite annualmente le quote indicate nella colonna (1) della Tab. D del CCNL 22.01.2004, in quanto le stesse vanno imputate a carico del bilancio dell'Ente. Pertanto, anche se inserite nel fondo di cui all'Allegato "A" al presente C.C.D.I., non vanno considerate ai fini della costituzione del fondo e, quindi, escluse dalle somme da inserire nella Tabella 15 del Conto Annuale.

9. Il fondo delle risorse decentrate stabili di cui al presente articolo resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi, fatta salva la verifica annuale della determinazione del fondo delle risorse decentrate, in base alla quale si potrà legittimare un eventuale incremento di risorse stabili, in base alle disposizioni contrattuali sopra richiamate.

10. Si conviene che, nel periodo di riferimento prescritto dalla vigente normativa, la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, tenuto conto delle interpretazioni dei giudici contabili consolidate nel tempo e delle circolari emanate in materia dalla Ragioneria Generale dello Stato.



Art. 17

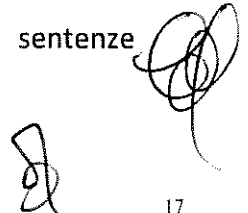
Costituzione del fondo delle risorse decentrate variabili

1. Il fondo delle "risorse decentrate stabili", come costituito al precedente articolo, è incrementato delle "risorse decentrate variabili" ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in base al quale lo stesso comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dai commi dal n. 3 al n. 6, fermo restando il rispetto della disciplina richiamata al comma 9 dell'art. 18 del presente C.D.I.

2. Il fondo delle risorse variabili viene determinato attraverso la compilazione della tabella B, presente nell'allegato "A" al presente C.D.I., che riporta in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata.

3. Le risorse variabili comprendono i compensi finanziati con risorse legate a specifiche disposizioni legislative ed in particolare:

- > Incentivi per la progettazione di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 92 del Codice degli appalti pubblici, di cui al d.lgs. 12 aprile 2006, n. 163;
- > Le risorse previste ai sensi delle disposizioni dettate dall'art. 113, comma 2, del Codice degli appalti pubblici, di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- > Le risorse correlate ai compensi professionali del Servizio Avvocatura per sentenze favorevoli all'Ente ai sensi dell'art. 27 del CCNL 14.09.2000;



- > risorse correlate ai compensi professionali destinati al personale addetto alle indagini statistiche ISTAT;

4. Le risorse variabili comprendono, altresì:

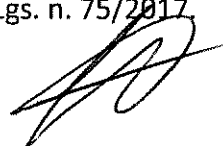
- > Le risorse che possono essere destinate al trattamento economico nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 commi da 1 a 5 legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione, collaborazioni con soggetti pubblici e privati, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali, ecc.);
- > Le risorse derivanti dai risparmi conseguiti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione previsti dall'art. 16, comma 4, 5 e 6, del decreto legge n. 98/2011;
- > Le risorse pari al 50% del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione finanziaria, in applicazione di quanto previsto dall'art. 54 del CCNL 14.9.2000, da destinare all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi comunali;
- > Importo della RIA calcolati in misura pari alle mensilità residue nell'anno di cessazione del personale, oltre ai ratei di tredicesima;
- > Le somme di eventuali economie, accertate a consuntivo, derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 e non utilizzate nell'anno precedente.

5. Nel fondo delle risorse variabili sono, inoltre, rese di nuovo disponibili:

- > le risorse utilizzate per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali storicizzate e per l'indennità di comparto, relativamente alla quota a carico del fondo delle risorse stabili, per il 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;
- > eventuali risorse residue del fondo delle risorse decentrate stabili, non integralmente utilizzate in anni precedenti, e, comunque, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

6. Le parti si danno atto che, annualmente, l'Amministrazione comunale può procedere all'incremento del fondo delle risorse decentrate variabili, individuandone la relativa copertura nell'ambito delle capacità finanziarie disponibili in bilancio, con le risorse di seguito indicate:

- attraverso la determinazione della percentuale fino ad un massimo del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, come previsto dall'art. 67, comma 4, del CCNL 21.05.2018, espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità previsti nel PEG e/o nel PDO;
- determinazione delle risorse correlate all'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture organizzative, come previsto dal comma 5 dell'art. 67 innanzi richiamato;
- determinazione di una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992, finalizzata all'erogazione di incentivi collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo della sicurezza urbana e stradale;
- determinazione di apposite risorse per l'attivazione di servizi destinati all'utenza e relativo mantenimento, come previsto dall'art. 23, comma 3, del D. Lgs. n. 75/2017



7. In merito a quanto previsto dal comma 6 del presente articolo, si precisa che, l'incremento delle risorse variabili destinate al salario accessorio, fermo restando l'obiettivo stabilito dalla clausola contrattuale di legare gli aumenti delle risorse variabili ad effettivi incrementi di tipo quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali, è condizionato al rispetto dei vincoli di spesa e degli equilibri di bilancio dell'Ente.

8. In particolare, l'Ente può avvalersi della facoltà di incrementare le risorse variabili di cui al comma 6 solo nel caso in cui ha rispettato tutti i vincoli delle vigenti norme di finanza pubblica concernenti il pareggio di bilancio e gli altri strumenti di contenimento della spesa per il personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, e sempre nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, oltre che nel rispetto della propria capacità di spesa.

Art. 18

Verifica rispetto dei vincoli di spesa ex art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017

1. Le parti prendono atto che con la sottoscrizione del nuovo CCNL del 21.05.2018 si prevede che: "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".

2. In ordine alla disposizione in esame, che prevede misure di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per tutte le amministrazioni pubbliche, si rileva che a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016.

3. In base alle succitate disposizioni, si conviene che, ancorché il finanziamento delle posizioni organizzative avviene con risorse di bilancio, per dare concreta attuazione alla disciplina sul contenimento del salario accessorio, si rende necessario porre a confronto il fondo complessivo relativo all'anno 2016, comprensivo delle risorse destinate all'area delle posizioni organizzative, e il fondo costituito nell'anno di riferimento.

4. In relazione a quanto sopra, appare opportuno evidenziare che il comma 2, lettera g), dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 prevede la possibilità di incrementare le risorse stabili mediante una corrispondente riduzione del fondo per lavoro straordinario, fermo restando il rispetto del tetto del fondo relativo all'anno 2016 complessivamente inteso.

5. Atteso che nella determinazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 si è proceduto all'applicazione delle regole definite nel tempo, con varie circolari, dalla Ragioneria Generale dello Stato e dalle deliberazioni delle Sezioni di controllo della Corte dei Conti, con particolare riferimento alle risorse, c.d. neutre, non soggette a riduzione, si conviene di applicare le stesse regole nella determinazione del fondo delle risorse decentrate a partire dall'anno 2017.

6. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle disposizioni introdotte dall'art. 11 del decreto legge n. 135 del 14.12.2018, secondo cui le risorse previste dal CCNL 21.05.2018 destinate all'incremento del fondo delle risorse stabili per la contrattazione decentrata non sono soggette ai limiti di crescita del fondo medesimo imposto dall'articolo 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017.

7. Il prospetto di seguito riportato illustra le voci che, in base alle disposizioni e ai pareri sopra richiamati, si ritengono non soggette a riduzione, ai fini della determinazione del



fondo per la contrattazione decentrata integrativa da considerare per la corretta applicazione dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

RIFERIMENTI NORMATIVI	RISORSE NEUTRE
Art. 33, comma 4, del CCNL 22.01.2004	Incremento delle risorse per il finanziamento della 1° colonna della Tabella D
Art. 67, comma 2 - lettera a) – del CCNL 21.05.2018	Integrazione a valere dall'anno 2019 dell'importo pari a € 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015
Art. 67, comma 2 - lettera b) – del CCNL 21.05.2018	Risorse pari alle differenze, per la quota relativa agli aumenti contrattuali, tra le PEO in godimento e le posizioni iniziali
Art. 67, comma 2 - lettera e) – del CCNL 21.05.2018	Economie risorse fondo straordinario non utilizzate nell'anno precedente
Art. 68, comma 1– del CCNL 21.05.2018	Economie fondo risorse decentrate stabili
Art. 70-ter del CCNL 21.05.2018	Risorse correlate ai compensi professionali destinati al personale addetto alle indagine statistiche ISTAT
Art. 27 CCNL 14.09.2000	Risorse destinate ai compensi dei legali del Servizio Avvocatura per sentenze favorevoli all'Ente ex art. 9 del D.L. n. 90/2014
Art. 4, comma 4, del CCNL 05.10.2001	Risorse derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati e da contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali.
Art. 113, comma 2, del D.lgs. 18 aprile 2016, N. 50	Fondo per l'incentivazione delle funzioni tecniche previste dal Codice dei Contratti per lavori, servizi e forniture
Art. 16, comma 4, 5 e 6, del decreto legge n. 98/2011	Risorse derivanti dai risparmi conseguiti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione

8. Sulla scorta dei predetti orientamenti, è stato elaborato il prospetto recante la costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili e variabili per l'anno 2016, al fine di avere dati omogenei da porre a confronto con gli importi del fondo per l'anno di riferimento del presente C.D.I., come di seguito si riporta:

Totale fondo risorse decentrate 2016	Voci da escludere	Fondo per il lavoro straordinario 2016	Risorse destinate alla retribuzione di posizione 2016	Risorse destinate alla retribuzione di risultato 2016	Fondo da considerare per la riduzione
€ 895.624,42	€ 187.873,17	€ 88.159,20	€ 108.640,00	€ 27.160,00	€ 931.710,45

9. In base alle indicazioni innanzi descritte, il fondo delle risorse decentrate stabili e delle risorse variabili indicato nel succitato prospetto rappresenta il limite invalicabile da considerare per gli anni futuri in sede di costituzione dei fondi.

10. Dall'Allegato "A", relativo all'accordo annuale in merito alla costituzione e ripartizione del fondo delle risorse decentrate per il triennio di riferimento del presente C.D.I., si rileva il rispetto del dettato legislativo sul contenimento della spesa complessiva destinata al salario accessorio del personale non dirigente e del personale titolare di posizione organizzativa.

11. Le parti si danno atto che l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come convertito in legge n. 58/2019, ha previsto una nuova disciplina in materia di costituzione del fondo delle risorse decentrate, finalizzata al contenimento della spesa complessiva destinata al salario accessorio del personale non dirigente e del personale titolare di posizione organizzativa. A riguardo si concorda che a seguito indicazioni sulla corretta applicazione della normativa in parola, attese dagli organi istituzionali competenti in materia, si potrà rappresentare l'esigenza di procedere alla rideterminazione del fondo per il corrente esercizio finanziario.

Art. 19

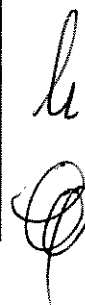
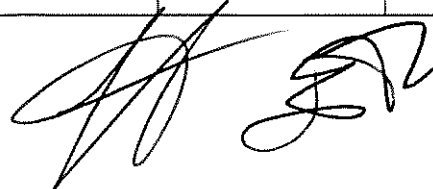
Revisione fondo risorse decentrate destinato alla C.D.I. ex art. 40, comma 3-quinquies, del D.lgs. n. 165/2001

1. Nell'ambito delle verifiche sul Conto annuale relativo all'esercizio finanziario per l'anno 2012, la Ragioneria Generale dello Stato formulava alcuni rilievi circa le modalità di costituzione del fondo delle risorse decentrate per gli anni precedenti. Sulla scorta delle osservazioni della RGS, si procedeva ad avviare apposita verifica, dalla quale scaturiva che l'Ente, a partire dalla sottoscrizione del CDI anno 2004, ha proceduto all'integrazione del fondo delle risorse decentrate stabili per un importo pari ad € 920.690,92, utilizzando un sistema di calcolo non conforme alle disposizioni contrattuali.

2. In base alle indicazioni fornite dalla stessa RGS, l'Amministrazione comunale con DGM n. 53 del 04.03.2015, ha stabilito di procedere in autotutela al recupero delle somme innanzi indicate, in un arco temporale di nove anni, attraverso una riduzione annua del fondo disponibile di un importo di € 102.299,00 con decorrenza dal 2015. Con successiva deliberazione Giunta n. 195 del 27.06.2017 si è ravvisata la necessità di riformulare il predetto piano di recupero avvalendosi della nuova disciplina introdotta dall'art. 40, comma 3-quinquies, del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 11 del D.lgs. n. 75 del 22/05/2017.

3. Con la riformulazione del nuovo piano di recupero è stato accertato che, per recuperare le restanti sette annualità le quote annuali da decurtare sul fondo delle risorse decentrate sono determinate in un importo di importo di € 98.870,42. Pertanto, atteso che, a seguito riduzione del fondo per il biennio 2017/2018, le somme ancora da recuperare ammontano ad € 494.352,08, si rileva che il fondo delle risorse decentrate stabili destinato alla C.D.I. per il triennio di riferimento del presente C.C.D.I., viene così determinato:

	anno 2019	anno 2020	anno 2021
Costituzione del fondo risorse decentrate	€ 634.103,80	€ 634.103,80	€ 634.103,80
Recupero somme art. 40, comma 3-quinquies, del D.lgs. n. 165/2001	€ 98.870,42	€ 98.870,42	€ 98.870,42
Fondo risorse destinate al finanziamento del CDI	€ 535.233,38	€ 535.233,38	€ 535.233,38



4. In base a quanto sopra illustrato, le parti prendono atto che, a seguito della predetta riduzione, le restanti somme pari ad € 197.740,84 saranno recuperate nel biennio 2022/2023.

Art. 20

Definizione della costituzione del fondo delle risorse decentrate

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate in merito alla metodologia riportata nell'Allegato "A", convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito con determinazione del dirigente del settore personale per la parte stabile e con deliberazione della Giunta comunale per la parte variabile e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

2. Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo operato dall'Amministrazione in relazione:

- > al processo di depurazione delle risorse destinate alle progressioni orizzontali storicizzate e all'indennità di comparto, relativamente per la quota a carico del fondi;
- > alla verifica in ordine al rispetto dei limiti sul tetto dei trattamenti accessori di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017;
- > alla procedura definita con il piano di recupero avvalendosi della nuova disciplina introdotta dall'art. 40, comma 3-quinquies, del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 11 del D.lgs. n. 75 del 22/05/2017.

3. Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti dall'applicazione del processo di depurazione di cui al comma precedente, che viene analiticamente riportato nello schema di contratto allegato e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

TITOLO V

UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE STABILI

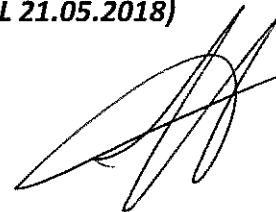
Art. 21

Fondo risorse decentrate: destinazione storica e vincolata

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate comprensive delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti, delle quote per finanziare l'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004 e di quelle necessarie a corrispondere l'importo delle indennità per il personale educativo degli asili nido ai sensi dell'art. 31 del CCNL 14/09/2000.

Art. 22

Finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (Art. 68 – comma 1 – del CCNL 21.05.2018)



1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria già effettuate in anni precedenti sono interamente a carico del fondo "risorse stabili".
2. Per tale destinazione viene istituito un fondo per le progressioni orizzontali, con il quale viene definita la capienza economica delle progressioni orizzontali già effettuate e, in sede di contrattazione annuale di parte economica, quella che si intendono riconoscere per l'esercizio finanziario di riferimento.
3. Atteso che gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo in relazione al loro costo originario, nel predetto fondo confluiscono le somme relative agli incrementi stipendiali previsti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali relativamente alle singole posizioni di sviluppo più elevate riconosciute al personale, come disposto dall'art. 67, comma 2 - lettera b), del CCNL 21.05.2018. Tali importi sono finanziati con le risorse nazionali del CCNL medesimo e quindi a carico del bilancio dell'Ente.
4. Con la costituzione del predetto fondo vengono determinate le progressioni dell'anno con le limitazioni previste dai contratti nazionali vigenti e, comunque, nel rispetto dei criteri generali definiti all'art. 10 del presente C.C.D.I. di parte normativa.
5. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali vengono riacquisiti nel fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. Le relative risorse possono essere rese disponibili anche per le finalità contenute nei successivi articoli.

Art. 23

Finanziamento dell'indennità di comparto (Art. 68 – comma 1 – del CCNL 21.05.2018)

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.0.2004.
2. Le risorse nelle misure indicate nella colonna (1) della Tab. D vanno imputate a carico del bilancio dell'Ente. Tali somme sono inserite nel fondo del presente C.C.D.I. con destinazione vincolata, per consentire al Servizio Ragioneria di impegnare un unico importo per il finanziamento dell'intera quota dell'indennità di comparto, anche se non vanno considerate ai fini della costituzione del fondo da inserire nella Tabella 15 del Conto Annuale.
3. A seguito cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa del personale interessato, le quote dell'indennità di comparto, relativamente gli importi indicati nella colonna 2 e nella colonna 3 della tabella D, sono riacquisite nelle disponibilità del fondo.

Art. 24

Finanziamento delle indennità per il personale educativo degli asili nido (Art. 68 – comma 1 – del CCNL 21.05.2018)

1. In base a quanto previsto dall'art. 37, comma 1, lett. c) del CCNL del 6.7.1995, al personale educativo degli asili nido è corrisposta l'indennità professionale di € 464,81 annue lorde. Allo stesso personale compete altresì, a decorrere dal 31.12.1999, un'indennità di € 61,97 mensili lorde, per 10 mesi di anno scolastico, come stabilito dall'art. 31, comma 7 - secondo periodo, del

CCNL 14.09.2000.

2. L'art. 6 del CCNL del 5/10/2001 ha previsto un incremento dell'indennità professionale di € 340,86.

3. Le risorse relative al finanziamento delle indennità sono prelevate dal fondo delle risorse decentrate stabili costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018.

**TITOLO VI
UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE
DEL LAVORO**

Art. 25

Destinazione fondo risorse decentrate definita in sede di C.C.D.I.

1. Dedotte le quote finalizzate al finanziamento degli istituti stabili con destinazione storica e vincolata, come innanzi descritti, le restanti risorse disponibili vengono utilizzate per compensare le attività correlate all'organizzazione del lavoro, a particolari condizioni di lavoro, a particolari e specifiche responsabilità ed altri istituti premianti, come indicate dal comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21.05.2018 e sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa di seguito riportati.

2. Le misure delle indennità relative alle condizioni di lavoro e specifiche responsabilità per il personale avente diritto e delle indennità di servizio esterno e di funzione per il personale dell'area di vigilanza verranno proporzionalmente ridotte ove il fondo dedicato risulti insufficiente per applicare la misura intera.

Art. 26

Indennità condizioni di lavoro

(Art. 68 – comma 2, lettera c) – del CCNL 21.05.2018)

1. L'Ente corrisponde al personale in possesso dei requisiti richiesti dal presente articolo una "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.

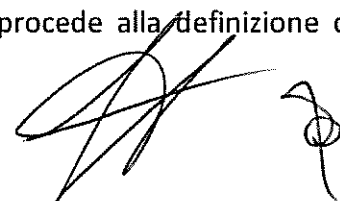


2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività sopra indicate, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma precedente è definita sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. In relazione ai criteri riportati al comma 3 – lettera a), si procede alla definizione di uno schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro.



5. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:
- a) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 1);
 - b) Orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività (peso causale 2);
 - c) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 3)

6. Per attività rischiose si intendono quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile del Settore. La pesatura del rischio avviene in base all'indice di rischio che viene attribuita all'attività svolta dal personale che svolge prestazioni lavorative di particolare esposizione al rischio o alle condizioni del suo svolgimento:

- a) indice di rischio medio (peso causale 1)
- b) indice di rischio alto (peso causale 2)
- c) indice di rischio elevato ((peso causale 3)

7. Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto:
- a) maneggio valori per importi fino a 5.000,00 euro annui (peso causale 1)
 - b) maneggio valori per importi da 5.001,00 a 15.000,00 euro annui (peso causale 2)
 - c) maneggio valori per importi a partire da 15.001,00 euro annui (peso causale 3)

8. In relazione ai criteri riportati al comma 3 – lettera b), si procede alla determinazione dell'indice dell'Ente in rapporto alle caratteristiche istituzionali e dimensionali, come da prospetto di seguito riportato:

INDICE ENTE				
RAPPORTO DIPENDENTI/POPOLAZIONE	Enti < 100	Enti > 100 < 140	Enti > 140 < 180	Enti > 180
PESO DELL'INDENNITA'	0	1	2	3

9. Per il calcolo dell'indennità da riconoscere al personale in possesso dei requisiti richiesti, vanno sommati i valori dei pesi delle tre causali sulla valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna e dell'indice dell'Ente.

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

VALORE DELL'INDENNITA'	
Peso delle 3 causali + l'indice dell'Ente	Misura dell'indennità
Da 1 a 3	€ 2
Da 4 a 6	€ 3

Da 7 a 9	€ 4
Da 8 a 12	€ 5

11. L'individuazione del personale in possesso dei requisiti indicati nel presente articolo è di competenza del Dirigente del settore competente in materia di personale, su proposta del Dirigente responsabile del settore interessato, con la quale lo stesso dovrà presentare una scheda illustrativa recante le casuali di interesse e il relativo peso delle stesse.

12. Al personale con rapporto a tempo parziale, sia orizzontale che verticale, l'indennità spetta in misura proporzionale alla prestazione lavorativa effettuata.

13. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con le indennità previste dal Titolo VII del presente C.C.D.I.

Art. 27

Indennità legate al miglioramento dei servizi e all'organizzazione del lavoro (Art. 68 – comma 2, lettera d) – del CCNL 21.05.2018)

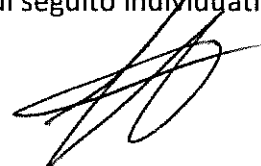
1. In sede di sottoscrizione dell'accordo annuale sull'utilizzo del fondo delle risorse decentrate, viene determinato l'importo per il finanziamento dell'indennità di turno, dell'indennità di reperibilità e dei compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000.

A. Turnazioni

- a) Il turno viene attuato nell'ambito del Corpo di Polizia municipale, in quanto struttura organizzativa che prevede un orario di servizio giornaliero con durata pari o superiore a 10 ore e consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
- b) Ai fini della corresponsione della relativa indennità, le prestazioni lavorative devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano.
- c) L'indennità di turnazione viene corrisposta al personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale di categoria D, non titolare di posizione organizzativa, in possesso del profilo professionale di Istruttore direttivo di vigilanza e di categoria C con profilo professionale di Istruttore di vigilanza.
- d) L'indennità di turno ricomprende anche il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

B. Reperibilità

- a) Il servizio di pronta reperibilità viene istituito per far fronte ad interventi urgenti ed inderogabili nell'ottica di un efficiente servizio alla collettività.
- b) Si conviene che l'istituzione del predetto servizio ha l'obiettivo di presidiare eventuali emergenze che si verificano al di fuori dell'orario di servizio, fermo restando il rispetto del principio del contenimento dei costi in rapporto alle effettive esigenze organizzative;
- c) Il Comune di Sorrento ha disciplinato il servizio di pronta reperibilità con delibera di Giunta comunale n. 125 del 31.08.2006, con riferimento ai servizi di seguito individuati:



Area di attività	Addetti per turno	Servizio pronta reperibilità	Costo annuo per servizio
Servizio Polizia Municipale	n. 5 unità	tutti i giorni in orario non coperto dal servizio	
Servizio tecnico	n. 1 unità	tutti i giorni in orario non coperto dal servizio	
Servizio CED	n. 1 unità	nei giorni in cui non si effettua il rientro pomeridiano e il sabato e la domenica dalle 15,00 alle 18,00	
Ufficiale di Stato Civile	n. 1 unità	Il sabato, la domenica e i festivi infrasettimanali per 6 ore al giorno	

- d) Il servizio di pronta reperibilità è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
- e) Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
- f) Le parti concordano la possibilità di elevare per ciascun dipendente a n. 8 i turni di reperibilità al mese, qualora il numero dei dipendenti assegnati al servizio interessato sia insufficiente per la definizione dei turni di pronta reperibilità.
- g) E' ammesso l'inserimento nei turni di reperibilità del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato e con rapporto di lavoro a tempo parziale, orizzontale o verticale, previa acquisizione di formale manifestazione della propria disponibilità.
- h) L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%.
- i) In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario. Per le ore di lavoro prestate durante il periodo collocato in reperibilità, al personale non può essere corrisposta l'indennità di reperibilità.
- j) Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato, trova applicazione la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

C. Indennità per orario notturno, festivo e/o orario festivo/notturno

- k) Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale si applica la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
- a) In tale ipotesi deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera fissata dall'art. 10, comma 2 – lettera b), del CCNL 09.05.2006, maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

- b) La prestazione lavorativa, anche in assenza di rotazione per turno, svolta in orario ordinario notturno e festivo dà diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

TITOLO VII UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DESTINATE ALLE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Art. 28

Indennità per specifiche responsabilità (Art. 68 – comma 2, lettera e) – del CCNL 21.05.2018)

1. Il presente Titolo disciplina la graduazione e le modalità di erogazione dei compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'Ente, di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018.
2. I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria delle categorie professionali di appartenenza, e che, per il personale appartenente alla categoria D, non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.
3. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle Categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività, connotando quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa e non comporta compiti aggiuntivi.
4. L'indennità per specifiche responsabilità non è correlata al profilo di appartenenza del singolo dipendente, ma dipende dal ruolo di responsabilità rivestito nel tempo.
5. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs. n.165/2001.
6. I dipendenti ai quali possono essere erogati i compensi per specifiche responsabilità sono coloro che, nell'ambito dell'ammontare delle risorse annualmente destinate in sede di contrattazione decentrata per l'istituto di cui trattasi, ed in rapporto al numero e tipologia di lavoro individuate, svolgono effettivamente compiti e funzioni formalmente assegnati.
7. All'interno di dette ulteriori responsabilità viene fatta una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico.

Art. 29

Finanziamento delle posizioni di responsabilità

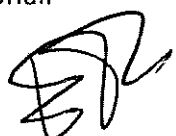
1. L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità delle posizioni che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e criteri concordati in contrattazione decentrata integrativa.

2. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018.
3. Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui al comma 1 dell'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018 non è cumulabile con quello previsto dal comma 2 dello stesso articolo. Nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.
4. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo.
5. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alle specifiche responsabilità, l'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.112/2008 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.
6. Le risorse decurtate in applicazione del comma precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi della citata disposizione di legge.

Art. 30

Pesatura indennità per specifiche responsabilità (Art. 70-quinquies – comma 1 – del CCNL 21.05.2018)

1. Le specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C e D che non risultino incaricati dell'area delle posizioni organizzative sono remunerate nei limiti di quanto stabilito dal comma 1 dell'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018.
2. Gli indicatori per la valutazione delle specifiche responsabilità di cui al comma 1, utili per l'attribuzione della indennità nell'ambito delle risorse a ciò destinate, sono le seguenti:
 - a) Responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, intermedia o di base, purché formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente;
 - b) Effettuazione di procedure con rilevanza esterna comportanti responsabilità personali risultanti da apposito atto formale con validità annuale;
 - c) Responsabilità di partecipazione, quale segretario, a commissioni di concorso;
 - d) Responsabilità di partecipazione, quale segretario, a commissioni di gara;
 - e) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro di almeno 2 unità;
 - f) Responsabilità di coordinamento per il conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
 - g) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
 - h) Responsabilità di procedimenti amministrativi particolarmente complessi;
 - i) Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
 - j) Lo svolgimento di attività che richiedono la conoscenza di specifica normativa e un continuo aggiornamento;



- k) Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore nei casi previsti dal comma 2 dell'art. 45 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
- l) Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
- m) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione per le quali si sia conseguita apposita abilitazione (ad es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro);
- n) Responsabilità di partecipazione di sistemi relazionali complessi (delegazione trattante, conferenze di servizi ecc.);
- o) Lo svolgimento di procedimenti non standardizzati che necessitano di attività e/o analisi da parte del dipendente;
- p) Gestione di attività istruttoria particolarmente complessa che richiede alta professionalità o specificità professionale;
- q) Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- r) Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa/informativa;

3. Criteri per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità: l'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito delle diverse categorie da un valore minimo e un valore massimo in euro annui lordi, sulla base dei seguenti criteri:

> **Categoria D**

Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 6 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate:	€ 900,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 7 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate:	€ 1.100,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 8 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate:	€ 1.500,00

> **Categoria C**

Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate:	€ 650,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate:	€ 700,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 6 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate:	€ 900,00

> **Categoria B**

Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate:	€ 350,00
--	----------

Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate:	€ 450,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate:	€ 600,00

Art. 31

Criteri per la corresponsione dell'indennità

1. Il Dirigente del Dipartimento interessato all'assegnazione delle posizioni di lavoro di che trattasi, adotta un provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce formalmente le posizioni con particolari responsabilità, corredato dall'apposita scheda di attribuzione dei punteggi, nell'ambito dei servizi assegnati al proprio Dipartimento tra il personale appartenente alle categorie D, C e B, motivando la corresponsione dell'importo dell'indennità in relazione alle specifiche responsabilità.
2. Il provvedimento di cui al comma precedente viene trasmesso formalmente al dipendente incaricato.
3. Il provvedimento motivato, a pena di nullità dovrà indicare, in tassativo elenco, le specifiche mansioni che si ricollegano ai parametri indicati all'art. 31 del presente C.C.D.I. che danno diritto alla corresponsione dell'indennità, mediante elaborazione della scheda allegata con la lettera A.
4. L'attività dovrà essere effettivamente svolta da parte dell'incaricato; inoltre l'attività deve avere carattere di continuità e prevalenza nell'ambito dei compiti normalmente svolti.
5. In assenza di atto formale di individuazione non sarà presa in considerazione alcuna assunzione di particolare responsabilità da parte del personale dipendente.
6. In fase di consuntivazione il dirigente valuterà gli esiti degli incarichi di specifiche responsabilità mediante utilizzo della scheda che si allega con la lettera B.



Art. 32

Durata e tempi di erogazione dell'indennità

1. La corresponsione dell'indennità legata a specifiche responsabilità è determinata dall'attribuzione dell'incarico con le modalità indicate al precedente articolo.
2. L'indennità di cui al comma 1 sarà conteggiata, di norma, su base annuale e il compenso sarà:
 - parametrato al periodo di effettiva attribuzione e svolgimento delle funzioni assegnate nel corso dell'anno;
 - ridotto per il personale con rapporto di lavoro part-time proporzionalmente all'orario di lavoro annuale risultante dal contratto individuale di lavoro;
3. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità decadono il 31 dicembre di ogni anno solare, essi possono essere confermati, a cura dei Dirigenti interessati, per l'anno successivo solo previa formale conferma dei presupposti e delle condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione.



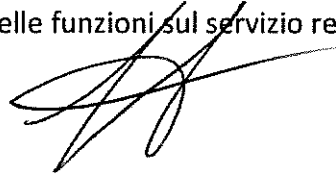
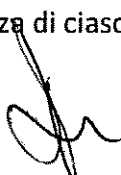



4. L'individuazione, il mantenimento o meno delle specifiche responsabilità assegnate e gli importi individuali potranno essere oggetto di verifica e possibile modifica/rimodulazione, con provvedimento motivato, anche nel corso dell'anno.
5. Gli incarichi di specifica responsabilità cessano a seguito di:
- conferimento di un incarico di Posizione Organizzativa (*Solo per il personale di categoria D*);
 - ristrutturazione/rimodulazione organizzativa;
 - venir meno dei presupposti e condizioni che ne hanno determinato il conferimento;
 - trasferimento ad altro Dipartimento o Servizio comportante il venir meno della specifica responsabilità attribuita;
 - cessazione e/o sostituzione del Dirigente che ha conferito l'incarico;
 - collocazione in posizione di comando presso altro Ente.
6. In relazione al rispetto del fondo disponibile per tale istituto contrattuale, il conferimento degli incarichi per specifiche responsabilità sarà oggetto di verifica in sede di conferenza dei Dirigenti.
7. Gli atti di nomina o cessazione devono essere trasmessi al Servizio Personale per l'inserimento nel fascicolo personale dei dipendenti e gli adempimenti contabili di competenza.

Art. 33

Indennità per posizioni di lavoro di responsabilità (Art. 70-quinquies – comma 2 – del CCNL 21.05.2018)

1. Le specifiche responsabilità del personale appartenente alle categorie B, C e D, che non risultino incaricati dell'area delle posizioni organizzative, di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018, sono attribuite con atto formale dell'Ente e sono remunerate nei limiti di quanto stabilito dal citato comma 2 e, comunque, per un importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi.
2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono correlati alle responsabilità affidate al personale in possesso delle qualifiche sopra individuate, come di seguito riportate:
- specifiche responsabilità del personale derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabiliti dalle leggi in materia;
 - i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
3. In fase di prima applicazione del presente C.D.I., le parti, in base al modello organizzativo adottato dall'Ente e alle figure professionali presenti in organico, individuano le figure professionali, alle quali attribuire i compensi per specifiche responsabilità, nelle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale.
4. La misura dell'indennità di cui al comma precedente è definita sulla base dei seguenti criteri:
- ⇒ valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle funzioni sul servizio reso all'utenza;



⇒ caratteristiche istituzionali e dimensionali degli specifici settori di attività.

5. In relazione ai criteri riportati al punto precedente, si procede alla definizione di uno schema per la pesatura dei predetti indicatori di valutazione.

Valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle funzioni sul servizio reso all'utenza	ELEVATA	MEDIA	DISCRETA
PESO DELL'INDENNITA'	3	2	1
Caratteristiche istituzionali e dimensionali degli specifici settori di attività	COMPLESSE	MEDIE	SEMPLICI
PESO DELL'INDENNITA'	3	2	1

6. Per il calcolo dell'indennità da riconoscere al personale in possesso dei requisiti richiesti, vanno sommati i valori dei pesi degli indicatori. La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità:

VALORE DELL'INDENNITA'	
Peso degli indicatori	Misura dell'indennità
Da 1 a 3	€ 250,00
Da 4 a 6	€ 350,00

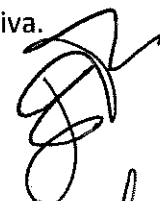
7. L'individuazione del personale in possesso dei requisiti indicati nel presente articolo è di competenza del Dirigente del settore interessato, che nell'atto di conferimento delle responsabilità dovrà presentare una scheda illustrativa recante le casuali di interesse e le modalità di attribuzione del relativo peso.

8. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alle specifiche responsabilità, l'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.112/2008 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.

9. Le parti concordano che con la sottoscrizione del presente contratto decentrato di parte normativa viene recepito integralmente il regolamento per l'affidamento degli incarichi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, approvato nella Delegazione trattante del 17.05.2017, quale accordo integrativo al C.C.D.I. del 21.10.2014 di parte normativa.

TITOLO VIII
UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DESTINATE AL PERSONALE
DELL'AREA DI VIGILANZA

Art. 34
Indennità di servizio esterno
(Art. 68 – comma 2, lettera f) – del CCNL 21.05.2018)



1. In base alle disposizioni introdotte dall'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018, 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 viene erogata al personale assegnato in via continuativa ai servizi di polizia stradale e di vigilanza in strada. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi dello stesso.
3. La misura di cui al comma precedente è definita sulla base di apposita valutazione dell'effettiva incidenza dei rischi e disagi connessi all'espletamento delle funzioni assegnate ed effettivamente svolte dal dipendente;
4. In relazione a quanto sopra, si procede alla definizione di uno schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro.
5. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:
 - a) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni esterne che comportano una effettiva e prolungata esposizione al rapporto con il pubblico (peso causale 1);
 - b) Disagio connesso allo stress ambientale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di vigilanza su strada per il controllo della viabilità e della sicurezza stradale (peso causale 2);
6. Pesatura del rischio in base all'indice di rischio per le attività svolte dal personale di vigilanza che svolge prestazioni lavorative esterne:
 - a) indice di rischio medio (peso causale 1)
 - b) indice di rischio alto (peso causale 2)
7. La somma dei pesi correlati alla valutazione dell'effettiva incidenza dei rischi e disagi connessi all'espletamento delle funzioni esterne determina il valore dell'indennità.
8. In sede di prima applicazione le parti concordano che l'indennità in parola viene riconosciuta nella misura di euro 5,00 (due) al giorno per il personale assegnato in via continuativa ai servizi di polizia stradale e di vigilanza in strada.
9. L'individuazione del personale in possesso dei requisiti indicati nel presente articolo è di competenza del Dirigente del Corpo di Polizia Municipale, il quale dovrà presentare una scheda con i nominativi dei dipendenti assegnati in via continuativa al servizio esterno.

Art. 35
Indennità di funzione
(Art. 68 – comma 2, lettera f) – del CCNL 21.05.2018)

1. In base alle disposizioni introdotte dall'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018, gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale appartenente all'area di vigilanza l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 30 del presente C.C.D.I.
4. La determinazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità di funzione che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e criteri concordati in contrattazione decentrata integrativa. Tali risorse sono prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.
5. A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente, il Dirigente del Corpo di Polizia Municipale attribuisce, con atto formale motivato, le funzioni al personale in possesso dei requisiti fissati dal presente articolo, da adottare tassativamente entro il mese di gennaio di ogni anno. Il predetto provvedimento viene trasmesso formalmente al dipendente incaricato.
6. Il provvedimento motivato, a pena di nullità dovrà indicare, in tassativo elenco, le specifiche mansioni che si ricollegano ai parametri indicati nella successiva tabella che danno diritto alla corresponsione dell'indennità.
7. L'attività dovrà essere effettivamente svolta da parte dell'incaricato; inoltre l'attività deve avere carattere di continuità e prevalenza nell'ambito dei compiti normalmente svolti.
8. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità, anche non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D. Lgs. n.165/2001.
9. L'indennità di funzione è correlata alla categoria e al grado rivestito dal dipendente e dipende dal ruolo e dal peso delle responsabilità assegnate. In particolare, gli incarichi di cui al presente articolo vengono conferite al personale assegnato ai servizi connessi alle funzioni maggiormente implicantanti specifiche responsabilità e complessità di azione, quali: il servizio di Polizia Edilizia e il servizio di Polizia Commerciale.
10. Pertanto, si conviene di procedere ad una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico, mediante la determinazione di appositi indicatori utili per l'attribuzione della indennità nell'ambito delle risorse a ciò destinate, come di seguito riportati:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D e C formalmente attribuite dal Responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:
1. Responsabilità di coordinamento per il conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
2. svolgimento di procedure con rilevanza esterna comportanti responsabilità personali risultanti da apposito atto formale;
3. responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa/informativa;

4. Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore nei casi previsti dal comma 2 dell'art. 45 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
5. Gestione di attività istruttoria particolarmente complessa che richiede una specificità professionale, nonché l'adozione di relazione tecnica e valutazione, ai fini istruttori, delle condizioni di ammissibilità, dei requisiti di legittimazione e dei presupposti che siano rilevanti per l'emanazione del provvedimento;
6. Lo svolgimento di attività che richiedono la conoscenza di specifica normativa e un continuo aggiornamento;
7. Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione.

11. Criteri per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità: l'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito delle diverse categorie da un valore minimo e un valore massimo in euro annui lordi, sulla base dei seguenti criteri:

Categoria D – Grado di Ufficiale

Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate:	€ 900,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate:	€ 1.100,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate:	€ 1.500,00

Categoria C – Grado di sottufficiale

Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate:	€ 600,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate:	€ 800,00
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate:	€ 1.000,00

12. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità decadono il 31 dicembre di ogni anno solare, essi possono essere confermati, a cura del Dirigente, per l'anno successivo solo previa formale conferma dei presupposti e delle condizioni che ne hanno determinato l'attribuzione.

13. Gli atti di nomina o cessazione devono essere trasmessi al Servizio Personale per l'inserimento nel fascicolo personale dei dipendenti e gli adempimenti contabili di competenza.

Art. 36

**Compensi per lo svolgimento di attività prestate per conto terzi
(Art. 56-ter del CCNL 21.05.2018)**

1. In base alle disposizioni inserite all'art. 56-ter del CCNL 21.05.2018, il Comune di Sorrento può autorizzare il personale del Corpo di Polizia Municipale ad effettuare prestazioni di lavoro aggiuntivo, al di fuori del normale orario di lavoro prestato presso l'Ente, per lo svolgimento di attività di sicurezza e di polizia stradale per conto terzi.
2. Atteso che le iniziative di erogazione di servizi aggiuntivi hanno la finalità di favorire l'immagine positiva dell'Ente e di coprire i costi per l'impiego di risorse umane e strumentali per servizi non essenziali o, comunque, per prestazioni verso terzi paganti non connesse a garanzie di diritti fondamentali, con deliberazione della Giunta comunale n. 92 del 15/4/2011 e ss.mm.ii., sono state disciplinate le modalità e i criteri per l'applicazione delle disposizioni innanzi richiamate.
3. Le prestazioni di lavoro aggiuntivo del personale dell'area di vigilanza impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, comprensive degli oneri previdenziali e assistenziali e IRAP, a carico del datore di lavoro sono finanziate esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017.
4. Le ore di servizio aggiuntivo rese dal personale 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. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al predetto compenso, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
5. 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.
6. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui al comma 4 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative.
7. Le parti concordano che le convenzioni sottoscritte tra il Comune di Sorrento e i soggetti promotori delle attività e delle iniziative che richiedono servizi aggiuntivi di cui al presente articolo, sono trasmessi preventivamente alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Art. 37

Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della Strada (Art. 56-quater del CCNL 21.05.2018)

1. In sede di ripartizione annuale delle risorse correlate ai proventi delle sanzioni per violazioni previste dall'art. 208 – Codice della strada, l'Amministrazione comunale può prevedere di destinare una quota nella misura stabilita dal comma 4 lettera c) e comma 5bis dello stesso art. 208 per incentivare le attività e prestazioni correlate al potenziamento dei servizi di sicurezza urbana e al controllo della viabilità stradale, nonché all'accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale;
2. Tali somme vanno a incrementare il fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, comma 5 – lettera b) del CCNL 18.05.2018. La quantificazione delle risorse decentrate di che trattasi deve

comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dei vincoli sui tetti del salario accessorio introdotti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

3. L'utilizzo di tali risorse può realizzarsi qualora si siano verificate le condizioni di seguito descritte, oggettivamente documentate:

- a) Definizione di un progetto di miglioramento dei servizi, indicando gli obiettivi da conseguire, secondo le linee programmatiche indicate dall'Amministrazione comunale;
- b) In allegato al progetto deve essere allegata apposita scheda che deve indicare i tempi di realizzazione, i sistemi di verifica a consuntivo, la soglia minima del raggiungimento dei risultati;
- c) Innalzamento – oggettivo e documentato – della qualità o quantità dei servizi del servizio controllo e sicurezza sul territorio, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza;
- d) I risultati devono essere verificati dal Nucleo di valutazione attraverso indicatori e/o attraverso una relazione che deve evidenziare il ruolo fondamentale che ha il personale nel conseguimento dei risultati e che siano stati ottenuti grazie ad un maggiore impegno e alla massima disponibilità delle persone impegnate, anche attraverso turni di lavoro più disagiati.

4. L'erogazione dell'incentivo correlato alla performance individuale avviene nel rispetto della metodologia e dei criteri definiti all'art. 41 del presente C.C.D.I.

5. Una parte delle risorse indicate al comma 1 deve anche essere utilizzata per il finanziamento del Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio ovvero, a scelta del dipendente, a diverse forme pensionistiche individuali già avviate.

6. Una quota delle predette risorse può essere versata per finalità assistenziali al Fondo istituito per l'attuazione della disciplina introdotta dall'art. 72 del CCNL 21.05.2018.

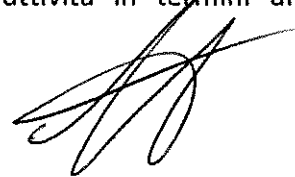
TITOLO IX UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DESTINATE ALLA PERFORMANCE COLLETTIVA E INDIVIDUALE

Art. 38

Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori

1. Le parti convengono che il personale costituisce la più importante risorsa dell'organizzazione cole, in quanto senza il loro apporto continuo ed efficace non si realizza il raggiungimento degli obiettivi programmati. Le persone all'interno delle strutture organizzative vanno valorizzate e motivate perché possono fare la differenza in termini di livello di raggiungimento dei risultati attesi.

2. Per questa ragione è di fondamentale importanza sviluppare tra i membri dell'organizzazione il senso di appartenenza e una forte motivazione all'attività svolta. Tale obiettivo si può concretizzare attraverso la valorizzazione delle risorse umane, sia attraverso la creazione di condizioni di lavoro che consentono al personale di svolgere le mansioni assegnate in condizioni di benessere sia attraverso meccanismi incentivanti la produttività in termini di performance individuale e di performance organizzativa.



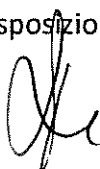
3. In tale contesto si inserisce la necessità e l'importanza di definire un sistema di valutazione efficace e che costituisca la base per l'orientamento, la consapevolezza e lo sviluppo dei lavoratori. Per tali finalità assume rilievo fondamentale la valutazione del personale, quale collegamento tra i livelli di produttività e i trattamenti economici accessori.
4. Pertanto, la verifica dei risultati dell'azione della struttura operativa dell'ente deve essere attivata in modo da garantire la possibilità di "correzioni" in itinere e, comunque, a consuntivo in tempi certi e definiti tali da consentire la possibilità del contraddittorio e la possibilità di recupero degli eventuali obiettivi non raggiunti nei periodi successivi (se compatibile con gli obiettivi stessi).
5. Nelle more dell'adeguamento del sistema di valutazione alle nuove disposizioni legislative e contrattuali, l'erogazione dei compensi correlati alla produttività individuale e collettiva si attua nel rispetto della disciplina fissata dal vigente sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, da considerare come periodo transitorio, per consentire la progressiva messa a punto del nuovo sistema di valutazione.

Art. 39

Premi correlati alla performance organizzativa (Art. 68, comma 2 – lettera a) - del CCNL 21.05.2018)



1. Il Nucleo di valutazione, sulla base del sistema di valutazione adottato dall'Ente ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. n. 150/2009, valuterà la performance organizzativa dei settori, quali unità organizzative di massima dimensione dell'Ente, in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati con il PEG.
2. La performance organizzativa dell'Ente sarà misurata in relazione al grado di attuazione dei Piani e dei Programmi fissati dall'Amministrazione comunale e sulla modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione nel suo complesso.
3. Contestualmente all'approvazione del piano della performance, costituito dal Piano degli Obiettivi e parte integrante del Piano Esecutivo di Gestione ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del TUEL, gli obiettivi assegnati ad ogni singolo settore devono essere comunicati al personale interessato.
4. Nella fase di definizione della valutazione del personale dirigente, il Nucleo di valutazione propone i risultati della performance organizzativa ottenuti dalla struttura comunale, mediante formulazione di una relazione sintetica sugli aspetti operativi e gestionali.
5. Le risorse messe a disposizione annualmente per la performance organizzativa verranno utilizzate nella misura direttamente proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi, come certificato dal Nucleo di valutazione per premiare tutto il personale impegnato nei servizi.
6. L'importo assegnato a ciascun Dipartimento viene reso disponibile solo a seguito procedura di valutazione della performance organizzativa da parte del Nucleo di valutazione.
7. L'Organismo di valutazione potrebbe anche certificare che all'interno del Dipartimento, soltanto uno o più servizi possono non aver raggiunto gli obiettivi specifici loro assegnati. In tali casi il budget assegnato al Dipartimento dovrà essere suddiviso a consuntivo, in modo da consentire la decurtazione della sola parte spettante al gruppo di dipendenti che non ha raggiunto completamente gli obiettivi assegnati.
8. Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale, da attuare in linea con le nuove disposizioni dettate dall'art. 68, comma 2 – lettere a) e



b), in prima applicazione del presente C.C.D.I. di parte normativa, le risorse disponibili vengono utilizzate per il finanziamento della performance individuale nel rispetto della disciplina riportata all'articolo successivo.

Art. 40

Premi correlati alla performance individuale e collettiva (Art. 68, comma 2 – lettera b) - del CCNL 21.05.2018)

1. La disciplina contenuta nei commi successivi costituisce l'applicazione dell'art. 68, comma 2, del CCNL del 21.05.2018 e del disposto dell'art. 7, comma 4, lettera b) dello stesso CCNL relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
2. Il fondo delle risorse variabili destinate al riconoscimento dei compensi correlati alla performance individuale e alla performance organizzativa viene determinato attraverso la compilazione della tabella B, presente nell'allegato "A" al presente C.D.I., che riporta in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata per tali finalità.
3. Per performance individuale si intende: il livello di prestazione di ciascun lavoratore, nell'ambito del proprio ruolo organizzativo, valutato sulla base del grado di conseguimento di obiettivi individuali e/o dell'apporto individuale alla performance organizzativa e dell'adeguatezza dei comportamenti organizzativi dimostrati in rapporto al ruolo ricoperto.
4. Le risorse disponibili e, comunque, in misura non inferiore alla quota inserita nel fondo ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21.05.2018 sono destinate alla produttività individuale e devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o nel Piano degli Obiettivi approvato dall'Ente.
5. Nel rispetto dei criteri fissati dal vigente regolamento recante il sistema permanente di valutazione, le predette risorse vengono assegnate ai vari dipartimenti in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso ed alle rispettive categorie di inquadramento, secondo i seguenti criteri:
 - a. Attribuzione del "coefficiente" determinato dalla categoria economica dei dipendenti utilizzando gli importi della retribuzione tabellare della posizione di appartenenza;
 - b. Peso settoriale = somma dei coefficienti calcolato sul numero dei dipendenti assegnati al Dipartimento;
 - c. Definizione del budget di Dipartimento = risorse disponibili/totale dei pesi settoriali x il peso del singolo Dipartimento.
6. Si precisa che i coefficienti correlati alla categoria vengono individuati applicando il seguente criterio: "Ponendo il valore pari a 1,00 il tabellare - base più piccolo dello stipendio di ingresso relativo alla categoria A, tutti gli altri rapporti sono ottenuti dividendo i singoli valori tabellari delle altre categorie superiori per il suddetto valore - base della categoria A. I valori tabellari sono desunti dal CCNL del 21.05.2018 e cambieranno al cambiare dei contratti.
7. Qualora l'Amministrazione comunale intende destinare ulteriore risorse alla componente variabile del fondo, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, ai sensi dell'art. 67, comma 5 – lettera b), del CCNL 21.05.2018 e, comunque, nel

rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale, tali risorse sono destinate alla produttività collettiva e/o di gruppo, in base a progetti obiettivo/piani lavoro, progetti di miglioramento/sviluppo, piani di attività anche pluriennali e altre iniziative proposte dai Dirigenti, basati sugli strumenti programmatori dell'Ente.

8. La corresponsione degli incentivi relativi alla performance individuale è legata alla valutazione della performance organizzativa, effettuata dal Nucleo di valutazione sulla base del sistema di valutazione definito nell'Ente. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di Dipartimento e/o servizio, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa.

9. Le risorse non assegnate conseguenti alla valutazione della performance organizzativa inferiore al 100% sono considerate economie di bilancio.

10. La valutazione del personale è di competenza del Dirigente del settore di appartenenza e dovrà essere effettuata all'inizio dell'anno successivo, in modo da considerare l'utilità e la finalizzazione della stessa quale strumento volto al raggiungimento degli obiettivi prefissati. A tal scopo i dirigenti dovranno adottare comportamenti in linea con le predette finalità.

11. L'erogazione del premio incentivante avverrà a consuntivo, a conclusione della procedura di valutazione ovvero durante l'anno a conclusione del raggiungimento degli obiettivi correlati al PEG e/o al piano di lavoro predisposto dal dirigente.

12. In caso di valutazione negativa e avuto riguardo alle garanzie di riesame contenute nel sistema di valutazione, i dipendenti interessati non hanno diritto ad alcuna attribuzione di compensi. Ogni dipendente può attivare una richiesta di riesame della valutazione con le modalità e tempi stabiliti nel sistema permanente di valutazione.

13. 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.

Art. 41
Differenziazione del premio individuale
(Art. 69 del CCNL 21.05.2018)



1. A conclusione del processo valutativo, considerando il grado di valutazione ottenuto dai valori numerici attribuiti ai fattori di valutazione indicati nella scheda di valutazione, il Dirigente provvede a compilare una graduatoria del personale assegnato, con indicazione del punteggio attribuito con la valutazione. In ogni graduatoria, il personale è suddiviso in tre fasce utilizzando il seguente criterio:

Gradi di valutazione	Livello di performance	VALORI IN % DELL'IMPORTO INDIVIDUALE
Per punteggi tra 91 e 100	Valutazione elevata	100% + 30%
Per i punteggi tra 61 e 90	Valutazione positiva	Media ponderata
Per punteggi fino a 60	Valutazione negativa	Nessun compenso



2. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, per un numero complessivo non superiore al 30%, è attribuita una maggiorazione del premio individuale in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale sulla base del procedimento valutativo.

3. Il quoziente derivante dall'applicazione della percentuale relativa al numero dei dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate sopra prevista è arrotondato all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso è uguale o superiore a cinque.

4. Il fondo destinato alla performance individuale ed assegnato a ciascun Dipartimento viene suddiviso in due importi, utilizzando il sistema di calcolo inserito nel sistema di valutazione della performance.

QUOTA A - RisorsePI da destinare a tutti i Dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva	Risorsextutti
QUOTA B - RisorsePI da destinare alle maggiorazioni dei premi per i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione elevata	Risorsexmaggior.

5. La **QUOTA A** rappresenta l'importo di risorse da destinare a tutti i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione positiva. L'importo teorico attribuibile a ciascun dipendente si ottiene dividendo la quota attribuita per il totale dei coefficienti correlati all'inquadramento del personale per categoria e la si moltiplicherà per il singolo coefficiente tabellare riportato all'articolo precedente, secondo la seguente formula:

$$\text{Importo teorico individuale} = \frac{\text{QUOTA A}}{\text{Somma coefficienti individuali}} \times \text{coefficiente individuale}$$

6. L'importo effettivo da erogare al dipendente è correlato al grado di valutazione ottenuto dal dipendente, come illustrato nella seguente tabella:

Peso	Gradi di valutazione	Livello di performance	Valori % dell'importo
Per punteggi tra 91 e 100	Valutazione elevata	1^ Fascia	100% + 30%
Per i punteggi tra 81 e 90	Valutazione positiva - Ottima	2^ Fascia	100%
Per i punteggi tra 71 e 80	Valutazione positiva - Buona	3^ Fascia	85%
Per punteggi tra 61 e 70	Valutazione positiva - Sufficiente	4^ Fascia	70%
Per punteggi fino a 60	Valutazione negativa - Insufficiente	5^ Fascia	Nessun compenso

7. La **QUOTA B** viene costituita per il finanziamento della maggiorazione dei premi per i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione elevata a seguito della valutazione effettuata dal dirigente. Il premio individuale della maggiorazione, da aggiungere alla quota media pro-capite, si ottiene dividendo la quota attribuita per il totale dei coefficienti correlati all'inquadramento del personale per categoria e la si moltiplicherà per il singolo coefficiente tabellare, come riportato al comma 5 del presente articolo.

Art. 42

Compensi derivanti da specifiche norme di legge
(Art. 68 – comma 2, lettera g) – del CCNL 21.05.2018)

1. In sede di costituzione annuale del fondo delle risorse variabili, l'Ente rende disponibili le risorse che, secondo specifiche disposizioni di legge, sono finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale ai sensi dell'art. 68 – comma 2, lettera g) – del CCNL 21.05.2018.

2. Sono compresi in questa fattispecie i compensi rientranti:

- a) negli incentivi per funzioni tecniche previste dall'art. 113, comma 2, del Codice degli appalti pubblici, di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) nei compensi professionali del Servizio Avvocatura per sentenze favorevoli all'Ente ai sensi dell'art. 27 del CCNL 14.09.2000;
- c) compensi professionali destinati al personale addetto alle indagini statistiche ISTAT.

3. Le risorse correlate ai predetti fondi vengono utilizzate nel rispetto della disciplina di seguito descritta.

A. Incentivi per funzioni tecniche

- I. L'erogazione dell'incentivo di cui all'art. 113, comma 2, del D. Lgs 50/2016, è disposta in base alle disposizioni inserite nel regolamento comunale, redatto ai sensi del comma 3 dello stesso art. 113 ed approvato con delibera di Giunta comunale n. 219 del 27.07.2017, con il quale vengono disciplinate le modalità di ripartizione degli incentivi con imputazione delle somme negli appositi interventi di bilancio afferenti ai fondi di rotazione appositamente istituiti.
- II. Il predetto regolamento comunale è stato redatto nel rispetto dei criteri generali approvati in sede di Delegazione trattante ed inseriti nell'accordo stralcio allegato al contratto decentrato integrativa a quello del 21.10.2014, sottoscritto in data 04.04.2017.
- III. Rientrano in tali fattispecie anche le risorse destinate ai "Fondi per la progettazione e l'innovazione", secondo la disciplina di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006, e sulla base dei criteri previsti nell'apposito Regolamento Comunale, approvato con delibera G.C. n. 133 del 28.09.2004.
- IV. Le risorse previste dalle disposizioni indicate al punto precedente sono rese disponibili solo per le attività avviate prima del 18.08.2014. Dal 18.08.2014 è, infatti, entrata in vigore la Legge n. 114/2014, di conversione del D.L. n. 90/2014 che ha abrogato gli incentivi per la progettazione di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006 (art. 13), introducendo una nuova disciplina in materia denominata "Fondi per la progettazione e l'innovazione" (art. 13-bis).

B. Compensi professionali del Servizio Avvocatura

- I. Il fondo delle risorse previste per i compensi professionali di cui all'art. 27 del CCNL 14.09.2000, sono destinati al personale appartenente al Servizio Avvocatura in possesso dell'abilitazione all'esercizio della professione forense. Tali compensi sono erogati in caso sentenze favorevoli per l'Ente con compensazione delle spese legali in sede giudiziale .
- II. Si prevede, altresì, la costituzione di un apposito fondo per riconoscere gli incentivi professionali ai legali dell'Ente, qualora la parte soccombente in giudizio sia stata condannata al pagamento delle spese di giudizio. Per tali finalità viene istituito un apposito capitolo di bilancio nel quale confluiscono le somme versate dalla parte soccombente

comprehensive di oneri riflessi a carico dell'Ente.

- III. I compensi professionali ai legali interni vengono liquidati nel rispetto della disciplina fissata dal Regolamento comunale per la ripartizione dei compensi di che trattasi, approvato con delibera di Giunta comunale n. 127 del 03.04.2015, redatto in base alle disposizioni dettate dall'art. 9 del D.L. n. 90 del 24.06.2014 convertito con modificazioni nella Legge n. 114 del 11.08.2014.

C. Compensi per indagini statistiche ISTAT

- I. Le risorse destinate al fondo per la corresponsione dei compensi per indagini ISTAT trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).
- II. Tali compensi sono erogati al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti.
- III. Le prestazioni lavorative rese per le predette attività sono svolti esclusivamente al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
4. Tali risorse sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia e di qualità dei servizi interessati, in base ai quali si realizza l'effettivo incremento di risorse finanziarie nel fondo delle risorse decentrate.
5. Le risorse correlate ai predetti fondi sono autoalimentate da apposite entrate. Hanno destinazione vincolata e, quindi, vengono erogate esclusivamente ai dipendenti impegnati nelle attività sopra elencate.
6. Resta inteso pertanto che eventuali economie non possono essere utilizzate per incrementare altre voci del fondo incentivante.
7. Si precisa che, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia, le quote previste per la corresponsione dei compensi per l'incentivazione della produttività collegate alle risorse previste dal presente articolo, devono prevedere anche gli oneri a carico dell'ente, (compresi gli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione).

Art. 43

Compensi per i messi notificatori

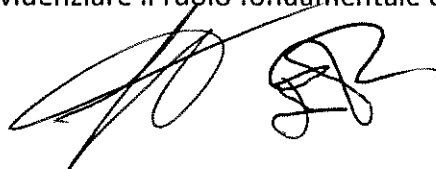
(Art. 68 – comma 2, lettera h) – del CCNL 21.05.2018)

1. In sede di costituzione annuale del fondo delle risorse variabili, viene istituito, in applicazione dell'art. 67, comma 3 lettera f) del CCNL 21.5.2018, un fondo specifico di risorse economiche finalizzato all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. Tale fondo sarà finanziato con le somme incassate dall'Ente e relative al rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria.
3. Le parti concordano che la corresponsione dei compensi avviene nella misura del 50% delle somme pagate da altri Enti ed accertate a consuntivo.
4. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Dirigente

Art. 44

Incentivi derivanti da sponsorizzazioni e da accordi di collaborazione e/o convenzioni (Art. 67 – comma 3, lettera a) – del CCNL 21.05.2018)

1. In base alle disposizioni inserite all'art. 67 – comma 3, lettera a) – del CCNL 21.05.2018, il fondo delle risorse decentrate variabili può essere integrato annualmente dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto della disciplina inserita all'art. 15, comma 1 – lettera d), del CCNL 01.04.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 05.10.2001.
2. La quota delle risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, sono quelle riferite alle seguenti iniziative:
 - a) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
 - b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
3. Il Comune di Sorrento con deliberazione di Consiglio comunale n. 76 del 21.07.2016 ha approvato il Regolamento comunale per disciplinare le modalità e i criteri per l'applicazione delle disposizioni innanzi richiamate.
4. Le prestazioni di lavoro aggiuntivo del personale impiegato per lo svolgimento di attività e di iniziative correlate alle citate disposizioni sono finanziate esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, comprensive degli oneri previdenziali e assistenziali e IRAP, a carico del datore di lavoro, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti convenzionati o dai contributi versati dall'utenza per servizi pubblici non essenziali.
5. Le iniziative di erogazione di servizi aggiuntivi hanno la finalità di favorire l'immagine positiva dell'Ente e di coprire i costi per l'impiego di risorse umane e strumentali per servizi resi. Pertanto, in sede di integrazione del fondo, l'Amministrazione comunale con la delibera di autorizzazione per l'espletamento delle attività in esame, fissa la percentuale delle economie ottenute mediante sponsorizzazione ed accordi di collaborazione ovvero delle somme incassate mediante convenzioni o per pagamento di contributi versati da terzi, da destinare agli incentivi del personale.
6. L'utilizzo di tali risorse può realizzarsi qualora si siano verificate le condizioni di seguito descritte, oggettivamente documentate:
 - a) Definizione di un progetto finalizzato allo svolgimento delle attività programmate, indicando gli obiettivi da conseguire;
 - b) In allegato al progetto deve essere allegata apposita scheda che deve indicare i tempi di realizzazione, i sistemi di verifica a consuntivo, la soglia minima del raggiungimento dei risultati;
 - c) I risultati devono essere verificati dal Nucleo di valutazione attraverso indicatori e/o attraverso una relazione che deve evidenziare il ruolo fondamentale che ha il personale nel



conseguimento dei risultati e che siano stati ottenuti grazie ad un maggiore impegno e alla massima disponibilità delle persone impegnate, anche attraverso turni di lavoro più disagiati.

7. L'erogazione dell'incentivo correlato alla performance individuale avviene nel rispetto della metodologia e dei criteri definiti all'art. 41 del presente C.C.D.I.

8. In base a quanto stabilito dal MEF con la circolare n. 12 del 15.04.2011, rimangono escluse dalle riduzioni imposte dall'art. 9, comma 2bis, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, attualmente statuite dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, le risorse derivanti da incarichi aggiuntivi) e dai servizi resi dal personale in conto terzi, attesa la variabilità delle stesse e la correlazione al maggiore impegno richiesto al personale ed alle connesse responsabilità.

Art. 45

Piani di razionalizzazione

(Art. 67 – comma 3, lettera b) – del CCNL 21.05.2018)

1. In applicazione di quanto contenuto nell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D. L. n. 98 del 6 luglio 2011, convertito, con modificazioni, nella legge n. 111 del 15 luglio 2011, le parti riconoscono la validità dei piani di razionalizzazione, (PdR) quali strumenti in grado di garantire i seguenti vantaggi per:

- a) L'amministrazione = che avrà risparmi da utilizzare nei propri servizi essenziali;
- b) Gli amministratori = che potranno concretamente dimostrare ai cittadini la volontà di razionalizzare spese e servizi;
- c) I dirigenti = chiamati a misurarsi con obiettivi sfidanti e misurabili in termini di certezza;
- d) I dipendenti = coinvolti, nella loro attività quotidiana, nelle azioni del PdR e portatori di idee e suggerimenti per la "messa a regime" degli interventi;
- e) Le OO. SS. = che potranno recuperare quegli spazi di contrattazione, pesantemente ridotti a seguito dei "tagli" e "blocchi" delle varie manovre governative;
- f) I cittadini/utenti = che sempre più in modo incisivo chiedono alla "propria" amministrazione azioni concrete di trasparenza, razionalizzazione, snellimento.

2. Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Dirigente e/o la Conferenza dei Servizi, a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale, si rapporta a quanto definito nel successivo articolo.

3. Fino ad un massimo del 50% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti dalle iniziative di cui al presente articolo, è destinata a premiare il personale, direttamente e proficuamente coinvolto.

4. Tali somme vanno a incrementare il fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 67 – comma 3, lettera b) – del CCNL 21.05.2018. La quantificazione delle risorse decentrate di che trattasi può comunque avvenire in deroga ai vincoli sui tetti del salario accessorio introdotti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Art. 46

Disciplina attuativa dei piani di razionalizzazione

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. There are three distinct signatures: a large, stylized one on the left, a smaller one in the middle, and another on the right. The page number '46' is visible in the bottom right corner.

1. I Piani di razionalizzazione devono essere adottati entro il 31 marzo di ogni anno, ed hanno validità triennale. Le materie oggetto dei PdR sono:

- a) la razionalizzazione e riqualificazione della spesa;
- b) il riordino e ristrutturazione amministrativa;
- c) la semplificazione e digitalizzazione;
- d) la riduzione dei costi della politica
- e) la riduzione dei costi di funzionamento, compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche.

2. Il Dirigente e/o la Conferenza di Servizio, a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale, in relazione agli ambiti di intervento, propone all'Amministrazione comunale la realizzazione di uno o più specifici progetti che dovranno dettagliatamente indicare:

- > l'attività e/o l'intervento con l'indicazione della situazione di partenza compresi i costi attualizzati;
- > la quantificazione dell'entità del risparmio previsto;
- > la quota destinata a premiare il personale coinvolto;
- > i dipendenti coinvolti, la quota di apporto individuale alla realizzazione del progetto e la quota di compenso individuale;

3. La corretta applicazione dei PdR è strettamente correlata al possesso delle seguenti caratteristiche:

- I piani devono indicare la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate;
- Per le amministrazioni coinvolte sono una opportunità e non un obbligo di legge;
- Hanno durata triennale, ma vengono verificati ed aggiornati annualmente;
- L'obiettivo da conseguire sono le economie da realizzarsi in termini finanziari (risparmio delle risorse);
- Il raggiungimento degli obiettivi deve potersi misurare con criteri oggettivi.

4. Il Dirigente valuta il risultato raggiunto provvede alla relativa consuntivazione mediante una dettagliata relazione finale.

5. L'utilizzo dei risparmi a fini della corresponsione degli incentivi è determinato in una percentuale del 50% delle economie complessive ottenute a consuntivo. Il conseguimento del risparmio deve, in ogni caso, essere certificato dal Nucleo Di valutazione.

6. I PdR consentono il coinvolgimento di tutto il personale, a cui verranno riconosciuti dei benefici economici, in caso di raggiungimento degli obiettivi. Il Dirigente valuta l'apporto individuale al conseguimento del risultato, utilizzando il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente ed applicando le modalità di erogazione previste dall'art. 41 del presente C.C.D.I.

7. I Piani di razionalizzazione programmati dall'Amministrazione comunale sono oggetto di informazione preventiva alle Organizzazioni sindacali territoriali e alla RSU aziendale.

Art. 47

Sistema di perequazione retributivo

(Art. 68 – comma 2, lettera h) – del CCNL 21.05.2018)

1. Al fine di ottenere una redistribuzione in senso equitativo delle somme destinate a premiare la produttività dei dipendenti, viene posto in essere un sistema di bilanciamento tra produttività individuale e incentivi specifici che opererà per i dipendenti.
2. Si intendono incentivi specifici per tale redistribuzione le risorse correlate alla produttività individuale di cui all'art. 40 rispetto agli incentivi previsti agli articoli dal n. 42 al n. 46 del presente C.C.D.I..
3. In particolare, si concorda che il personale, assegnatario degli incentivi inseriti nel fondo in base alle discipline indicate negli articoli dal n. 42 al n. 46 per un importo superiore al premio individuale calcolato come media pro-capite a seguito assegnazione del budget ai Dipartimenti, rimane escluso dalla ripartizione del fondo relativo alla produttività individuale e collettiva di cui all'art. 68, comma 2 - lettera a) e b) del CCNL 21.05.2018.

TITOLO X

BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 48

Comitato Unico di Garanzia

1. Il Comune di Sorrento costituisce il Comitato Unico di Garanzia per la pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, in ossequio alle linee guida contenute nella direttiva del 4 marzo 2011, emanata di concerto dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.
2. Con la predetta direttiva, si prevede che il Comitato Unico di Garanzia ha composizione paritetica ed è formato da un rappresentante designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di ente e da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione.
3. Nell'ambito del provvedimento di nomina dei rappresentanti dell'Amministrazione, viene designata anche la figura professionale, in possesso dei requisiti richiesti dalla vigente normativa in materia, con funzioni di Presidente.
4. Il Comitato opera e svolge le funzioni di cui all'art. 57 del d.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 21, comma 1 – lettera c), della legge n. 183 del 4.11.2010.
5. Con delibera di Giunta Comunale n. 51 del 12.02.2019, l'Amministrazione comunale ha approvato il Piano di azioni positive per il triennio 2019/2021 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006.

Art. 49

Welfare integrativo

1. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione dell'art. 72 del CCNL del


evoluzioni normative e/o di orientamento dei competenti organi amministrativi in materia.

Art. 50 **Salute e sicurezza sul lavoro**

1. L'Amministrazione garantisce la tempestiva e completa applicazione della vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. Almeno una volta l'anno, la parte pubblica, la parte sindacale e il Comitato Unico di Garanzia si incontrano con i responsabili del lavoro e della sicurezza sui posti di lavoro per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro. In tale contesto, l'Ente trasmetterà ai soggetti sindacali gli infortuni sul lavoro verificatisi durante l'anno e le malattie professionali certificate dagli organi istituzionali competenti a carico dei lavoratori.
3. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza 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 rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
4. 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.
5. Per le predette finalità, 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 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. 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.
7. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, con particolare riferimento a quelli indicati all'articolo 26, comma 6, del presente C.C.D.I.

Art. 51 **Disposizioni finali**

1. Il presente contratto integrativo decentrato di parte normativa annulla tutti gli accordi risultanti dalla sottoscrizione di contratti decentrati precedenti e/o in contrasto con il presente accordo.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto integrativo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione e, comunque, fino alla sottoscrizione del nuovo CCDI di parte normativa per il triennio successivo, fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4.



21.05.2018 e, per il finanziamento del fondo, del disposto dell'art. 56-quater, comma 1, lettera b) del CCNL del 21.05.2018.

2. Le risorse destinate al welfare integrativo, disponibili per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore di dipendenti e degli appartenenti ai rispettivi nuclei familiari a carico saranno quantificate in sede di contrattazione decentrata annualmente. Tali benefici riguardano le seguenti finalità:

a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia:

- Prestazioni dei servizi di educazione e istruzione in età prescolare-asili nido, dei servizi integrativi di mensa e centri estivi;
- Prestazione dei servizi di acquisto libri per i dipendenti che studiano dalle scuole inferiori all'università;

b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli:

- Prestazioni dei servizi di acquisto libri di testo per i figli che studiano dalle scuole inferiori all'università;
- Prestazioni dei servizi di borse di studio per studenti meritevoli;
- Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;

c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale:

- Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a circoli sportivi e ricreativi;
- Prestazioni dei servizi di iscrizione gratuita a corsi di lingua all'estero;
- Prestazioni dei servizi per l'assistenza ai familiari anziani e non autosufficienti a carico, o in grave difficoltà economica;

d) Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili:

- Prestazioni dei servizi-convenzioni con istituti di credito per prestiti agevolati;
- Prestazione dei servizi-polizze assicurative a copertura del credito e polizze accessorie;

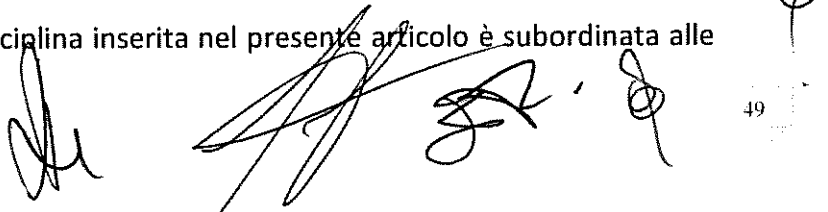
e) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale:

- Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per il personale e loro familiari per visite specialistiche;
- Prestazioni dei servizi di attivazione polizza sanitaria per pacchetto maternità.

3. Per le finalità indicate al comma 2, viene demandato al Comitato Unico di garanzia di cui all'articolo precedente, quale organo bilaterale di rappresentanza aziendale e sindacale, il compito di dare applicazione alla presente disciplina, nonché di studiare e proporre ulteriori progetti di welfare aziendale, per offrire un concreto sostegno al potere di acquisto dei dipendenti.

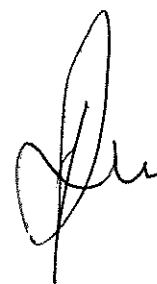
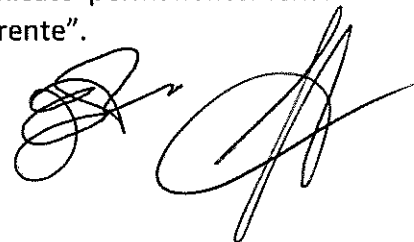
4. In merito ad eventuali anticipazioni e/o prestiti di cui al comma 2, lettera d), del presente articolo, gli stessi sono riconosciuti a favore del personale dipendente per un massimo di € 2.000,00 da restituire in numero massimo di 20 rate mensili senza interessi, per particolari necessità o evenienze.

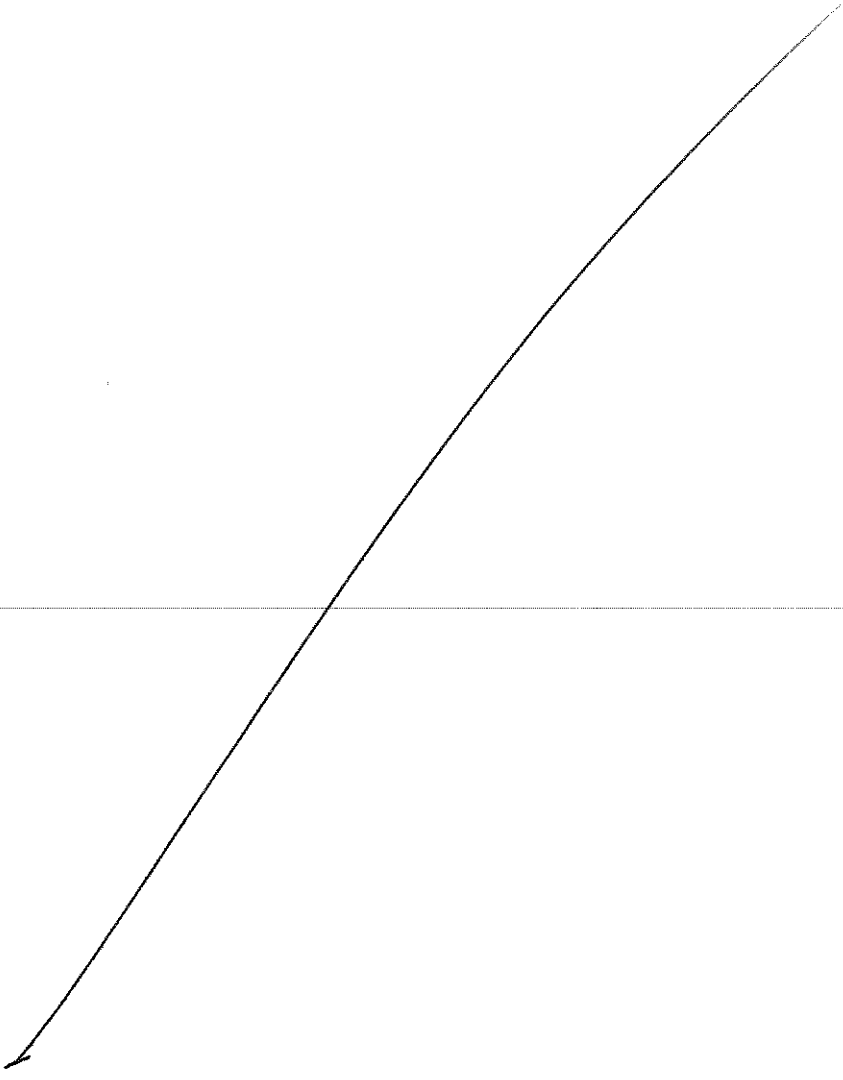
5. Si concorda che l'applicazione della disciplina inserita nel presente articolo è subordinata alle



3. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

4. Copia del presente contratto viene trasmesso all'ARAN e pubblicato permanentemente sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposito link "Amministrazione Trasparente".





COMUNE DI SORRENTO

CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

ALLEGATO AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE NORMATIVA RECANTE LA COSTITUZIONE E L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2019

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2019

Costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 67 CCNL 21/05/2018

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, in base al quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:
 - a) la prima, costituita nel rispetto dei commi 1 e 2, ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali vigenti, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo, definito "risorse decentrate stabili";
 - b) la seconda, costituita nel rispetto del comma 3 e seguenti, viene qualificata come "risorse decentrate variabili" e comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dallo stesso CCNL.
2. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate stabili" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/01/2004.
3. In particolare, la prima parte del fondo relativo alla lettera a), viene determinato attraverso la compilazione di una tabella, che riporta in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata, come di seguito quantificate.

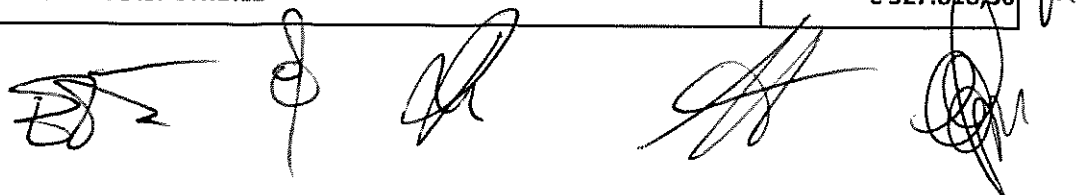
FONDO RISORSE STABILI - TABELLA A

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2019
Art. 67 CCNL 21/05/2018 - Triennio normativo ed economico 2018 – 2020 - Comma 1	
Unico importo consolidato anno 2017 e costituito ai sensi del comma 2 dell'art. 31 e dei commi 1, 2 e 7 dell'art. 32 del CCNL 22.01.2004, comprensivo delle voci di cui all'art. 4 del CCNL 09/05/2006 e dell'art. 8 del CCNL 11/04/2008;	€ 663.618,36

In base a quanto previsto dal citato comma 1 dell'art. 67, a decorrere dall'anno 2018, dal "Fondo delle risorse decentrate stabili" bisogna sottrarre le risorse che nell'anno 2017 sono state destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa, come certificate in sede di Delegazione trattante e che risultano quantificate in un importo di € 135,800,00 ivi comprese le risorse relative allo 0,2% del monte salari 2001 utilizzate per il finanziamento delle alte professionalità di cui all'art. 10 del CCNL 22/01/2004.

Pertanto, l'importo unico consolidato per l'anno 2019 di cui al comma 1 del citato art. 67, viene così rideterminato:

Importo utilizzato nell'anno 2017 per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;	€ 135.800,00
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO - TOTALE DISPONIBILE	€ 527.818,36



La predetta Tabella A è integrata da alcune voci che, pur rientrando nel concetto di stabilità e continuità in base a quanto disposto dal comma 2 dell'art. 67, hanno bisogno di una verifica annuale, in quanto potrà verificarsi una legittima integrazione di ulteriori disponibilità di risorse stabili, che vanno ad aggiungersi all'importo unico consolidato.

FONDO RISORSE STABILI

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2019
Art. 67 CCNL 21/05/2018 - comma 2	
Lettera a) - Importo pari ad € 83,20 per il numero dei dipendenti in servizio alla data del 31/12/2015 a decorrere dal 31/12/2018; (Dipendenti in servizio n. 130)	€ 10.816,00
Lettera b) - Importo pari alle differenze tra gli incrementi riconosciuti alle PEO già attribuite e le posizioni iniziali di categoria della retribuzione tabellare di cui al CCNL 31/07/2009	€ 33.599,80
Lettera b) - Importo pari alle differenze tra gli incrementi riconosciuti alle PEO già attribuite e le posizioni iniziali di categoria al 01/03/2018	€ 14.425,74
lettera c) - Importo della RIA ed assegni ad personam del personale cessato dal servizio	€ 53.490,36
lettera d) - Risorse pari al 20% dell'importo relativo al fondo per lo straordinario	€ 17.631,84
Art. 33 CCNL 2002 – 2005 - Comma 4	
Risorse dal bilancio previste per il finanziamento dell'indennità di comparto prevista dalla colonna (1) della Tabella D	€ 9.572,61
TOTALE TABELLA A	€ 667.354,71

Riduzione del fondo delle risorse decentrate stabili ex art. 1, comma 456, della legge 27/12/2013, n. 147

- In base a quanto disposto dall'art. 9, comma 2bis. del D.L. n. 78/2010, convertito nella legge n. 122/2010, nel periodo dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014, nelle amministrazioni pubbliche l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non poteva superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed era, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.
- Il comma 456 dell'unico articolo della legge n. 147 del 27.12.2013, Legge di stabilità 2014, ha aggiunto al succitato comma 2bis dell'art. 9, una nuova disposizione in base alla quale a decorrere dal 1° gennaio 2015 le risorse destinate annualmente al salario accessorio sono decurtate per un importo pari ad € 10.810,00, come determinato dal CCDI anno 2014 in base alle riduzioni operate per effetto della disciplina innanzi indicata.

A seguito della predetta riduzione il fondo delle risorse stabili anno 2019 viene così rideterminato.

Fondo risorse decentrate stabili	€ 667.354,71
Riduzione ex art. 1 comma 456 della legge n. 147/2013	€ 10.810,00
Fondo risorse decentrate stabili rideterminato	€ 656.544,71

Costituzione del fondo delle risorse decentrate variabili di cui all'art. 67, comma 3 e seguenti del CCNL 21/05/2018

- Il fondo delle "risorse decentrate stabili", come innanzi costituito, può essere incrementato delle "risorse decentrate variabili" ai sensi dell'art. 67, comma 3 e seguenti del CCNL 21/05/2018, in base al quale lo stesso comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dallo stesso CCNL.
- In particolare, il fondo delle risorse variabili viene determinato attraverso la compilazione della tabella B, che riporta in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata, così quantificate:

FONDO RISORSE VARIABILI - TABELLA B

Art. 67 CCNL 21/05/2018 - Triennio normativo 2016 - 2018	Anno 2019
Comma 3	

lettera a) - Risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/97, anche tenendo conto di quanto previsto dall'art. 15, comma 1 - lettera d), del CCNL 01/04/1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL 05/10/2001		
	> contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione	
	> Convenzioni con soggetti pubblici e privati	
	> Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali	€ 7.180,65
lettera b) - Risorse derivanti dai risparmi conseguiti dall'attuazione dell'art. 16, comma 4, 5 e 6, del decreto legge n. 98/2011		
lettera c) - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione del personale		
	> Risorse correlate agli incenti per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del Codice degli appalti pubblici, di cui al D. Lgs. 18.04.2016 n. 50 nell'ambito del I° Dipartimento	€ 5.829,00
	> Risorse correlate agli incenti per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del Codice degli appalti pubblici, di cui al D. Lgs. 18.04.2016 n. 50 nell'ambito del III° Dipartimento	€ 84.522,73
	> Fondo delle risorse correlate ai compensi professionali destinati ai legali del Servizio Avvocatura per sentenze favorevoli con compensazione delle spese ex art. 9 della legge n. 114/2014, di conversione del D.L. n. 90/2014;	€ 1.000,00
	> Fondo delle risorse correlate ai compensi professionali destinati ai legali del Servizio Avvocatura con vittoria delle spese ex art. 9 della legge n. 114/2014, di conversione del D.L. n. 90/2014;	€ 30.000,00
	> Fondo delle risorse correlate ai compensi destinati al personale addetto alle indagini statistiche ISTAT.	€ 1.937,50
lettera d) - Importo della RIA calcolati in misura pari alle mensilità residue nell'anno di cessazione, oltre ai ratei di tredicesima		€ 3.256,43
lettera e) - risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina del lavoro straordinario (comma 3, art. 14)		€ 29.139,76
lettera f) - Quota parte del rimborso spese di notifica per l'Amministrazione finanziaria ex art. 54 del CCNL 14.09.2000		€ 1.000,00
Comma 4		
Integrazione fino ad un importo massimo del 1,2% del monte salari anno 1997 (<i>Non applicabile per gli Enti in dissesto finanziario o in condizioni di deficitarietà strutturale</i>)		€ 65.271,89
Comma 5		
Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento - Finanziamento dell'istituto di pronta reperibilità.		€ 25.000,00
Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento - Attivazione servizi controllo territorio e vigilanza urbana da parte del Servizio di Poliza Municipale in orario notturno e per manifestazioni pubbliche		€ 5.000,00
Art. 68 CCNL 21/05/2018 - Triennio normativo 2016 - 2018 - Comma 1 - Ultimo periodo		
Economie risorse stabili non utilizzate del fondo relativo all'anno precedente		€ 10.118,26
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€ 269.256,22

PROSPETTO GENERALE

TOTALE NETTO RISORSE STABILI	€ 656.544,71
TOTALE NETTO RISORSE VARIABILI	€ 269.256,22
FONDO COMPLESSIVO DELLE RISORSE DECENTRATE	€ 925.800,93



Verifica contenimento della spesa ex art. 23, comma 2, del D.lgs. 25.05.2017, n. 75

1. In ordine alla disposizione in esame, che prevede misure di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per tutte le amministrazioni pubbliche, si rileva che a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016.
2. Nella determinazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 si è proceduto all'applicazione delle medesime regole definite nel tempo dalla Ragioneria Generale dello Stato con le circolari recanti le istruzioni per la compilazione del Conto Annuale prevista dal titolo V del D.lgs. n. 165/2001 e, da ultimo, con il parere n. 257831 espresso in data 18 dicembre 2018.
3. In riferimento ai vincoli sul salario accessorio in esame, si è tenuto conto delle disposizioni inserite all'art. 11 del decreto legge n. 135 del 14.12.2018, in base alle quali le risorse previste dal CCNL 21.05.2018 e destinate all'incremento del fondo delle risorse stabili per la contrattazione decentrata non sono soggette ai limiti di crescita del fondo medesimo imposto dall'articolo 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017.
4. Su tale materia, occorre evidenziare che l'art. 67, comma 7, del CCNL 21/05/2018 ha sancito che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017.
5. Atteso che la disciplina introdotta dall'art. 23 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017 fa riferimento all'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, si ravvisa l'opportunità di considerare, in tale ambito, anche il fondo destinato al lavoro straordinario, fermo restando che, in base a quanto previsto dal comma 2, lettera g) del CCNL 21/05/2018, la riduzione stabile del fondo straordinario può integrare la parte stabile del fondo, mentre non è possibile il percorso inverso (Deliberazione n. 356/2018 della Corte dei Conti Sezione Lombardia);
6. Sulla scorta dei predetti orientamenti, è stato rielaborato il prospetto recante la costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili e variabili per l'anno 2016, al fine di avere dati omogenei da porre a confronto con gli importi del fondo per l'anno 2019, come di seguito si riporta:

	Totale fondo risorse decentrate 2016	Voci da escludere	Fondo lavoro straordinario	Fondo posizioni organizzative	Fondo da considerare per la riduzione
	€ 895.624,42	€ 187.873,17	€ 88.159,20	€ 135.800,00	€ 931.710,45

7. Il prospetto di seguito riportato descrive il fondo per la contrattazione decentrata integrativa costituito per l'anno 2019 con le stesse modalità rispetto al fondo costituito nell'anno 2016, fermo restando l'applicazione delle linee direttive formalizzate con le dichiarazioni congiunte sopra richiamate.

PROSPETTO GENERALE	ANNO 2019	A DETRARRE	Descrizione
FONDO STABILI	€ 656.544,71	€ 9.572,61	Tale voce riflette risorse del bilancio e non va imputata nel fondo
		€ 10.816,00	Dichiarazione congiunta n. 5
		€ 14.425,74	Dichiarazione congiunta n. 6
FONDO VARIABILI	€ 269.256,22	€ 10.118,26	Economie fondo anno 2018 art. 68, comma 1
		€ 29.139,76	Economie straordinario anno 2018 art. 67, comma 3 - lettera e)
		€ 1.937,50	Risorse ISTAT per rilevazioni statistiche
		€ 7.180,65	Risorse art. 43 della legge n. 449/97
		€ 90.351,73	Risorse art. 113, comma 2, del D.Lgs n. 50/2016

		€ 30.000,00	Risorse art. 27 CCNL 14/09/2000, incentivi avvocatura
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2019	€ 925.800,93	€ 203.542,25	€ 722.258,68

8. Sulla scorta dei predetti dati, si procede alla rideterminazione del prospetto recante il trattamento accessorio complessivo, al fine di avere dati omogenei da porre a confronto con gli importi del fondo per l'anno 2016, come di seguito si riporta:

Totale fondo risorse decentrate 2019	Voci da escludere	Fondo lavoro straordinario	Fondo posizioni organizzative	Fondo da considerare per la riduzione
€ 925.800,93	€ 203.542,25	€ 70.527,36	€ 121.552,50	€ 914.338,54

9. In relazione all'obbligo circa il rispetto della riduzione della spesa, si rileva che la proposta di costituzione rispetta il dettato legislativo, in quanto il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019, costituito dalle risorse stabili e dalle risorse variabili, escluse le somme da non considerare, risulta inferiore a quella utilizzata nel 2016.

10. Le parti si danno atto che l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come convertito in legge n. 58/2019, ha previsto una nuova disciplina in materia di costituzione del fondo delle risorse decentrate, finalizzata al contenimento della spesa complessiva destinata al salario accessorio del personale non dirigente e del personale titolare di posizione organizzativa. A riguardo si concorda che a seguito indicazioni sulla corretta applicazione della normativa in parola, attese dagli organi istituzionali competenti in materia, si potrà rappresentare l'esigenza di procedere alla rideterminazione del fondo per il corrente esercizio finanziario.

11. Al 31/12/2019 si procederà alla quantificazione corretta dell'importo da ridurre sul fondo delle risorse destinate alla CDI anno 2019. Resta inteso che tali somma saranno portate in riduzione, in misura proporzionale, sul fondo destinato alla performance organizzativa e individuale di cui al comma 9 dell'art. 10 del presente CCDI.

**Revisione dei fondi delle risorse decentrate destinate alla C.D.I.
ex art. 40, comma 3-quinquies, del D.lgs. n. 165/2001**

1. Nell'ambito delle verifiche sul Conto annuale relativo all'esercizio finanziario per l'anno 2012, la Ragioneria Generale dello Stato formulava alcuni rilievi circa le modalità di costituzione del fondo delle risorse decentrate per gli anni precedenti. Sulla scorta delle osservazioni della RGS, si procedeva ad avviare apposita verifica, dalla quale scaturiva che l'Ente, a partire dalla sottoscrizione del CDI anno 2004, ha proceduto all'integrazione del fondo delle risorse decentrate stabili per un importo pari ad € 920.690,92, utilizzando un sistema di calcolo non conforme alle disposizioni contrattuali.

2. A seguito rideterminazione, a partire dall'anno 2013, del fondo delle risorse decentrate nel rispetto delle indicazioni fornite dalla stessa RGS, l'Amministrazione comunale, con DGM n. 53 del 04.03.2015, ha stabilito di procedere in autotutela al recupero delle somme innanzi indicate, in un arco temporale di nove anni, attraverso una riduzione annua del fondo disponibile di un importo di € 102.299,00 con decorrenza dal 2015. Con la stessa deliberazione, si prendeva atto che con la stipula del CDI per l'anno 2014, sottoscritto in data 16/03/2015, era stata effettuata una prima riduzione delle risorse del fondo a titolo cautelativo per un importo di € 24.000,00 per il recupero delle predette somme.

3. Con delibera di Giunta comunale n.195 del 27/06/2017 l'Amministrazione comunale ha ravvisato la necessità di riformulare il piano di recupero, avviato con delibera di G.C. n. 53/2015, avvalendosi della nuova disciplina introdotta dall'art. 40, comma 3-quinquies, del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 11 del D.lgs. n. 75 del 22/05/2017.

4. Con la riformulazione del nuovo piano di recupero è stato accertato che le somme già recuperate ammontano ad € 402.338,84 e che le somme ancora da recuperare sono quantificate in € 494.352,50 e, pertanto, le quote annuali da decurtare sul fondo delle risorse decentrate per le restanti annualità sono determinate in un importo di importo di € 98.870,42.

5. Pertanto, il fondo delle risorse decentrate destinato alla C.D.I. per l'anno 2019, viene così determinato:

Costituzione del fondo risorse anno 2018		€ 925.800,93	€ 494.352,50
Recupero somme art. 4 D.L. 16/2014	5° di 9 anni	€ 98.870,42	€ 98.870,42



Fondo risorse destinate al finanziamento del CDI	€ 826.930,51	€ 395.482,08
--	--------------	--------------

6. Tutto ciò premesso, le parti prendono atto che, a seguito della predetta riduzione, le somme ancora da recuperare ammontano ad € 395.482,08.

UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

Prioritariamente le parti concordano sulla necessità di individuare le risorse occorrenti al finanziamento degli istituti che hanno la caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo, come prescritto dall'art. 68, comma 1, del CCNL del 21.05.2018. Tali risorse vengono prelevate dal fondo specifico relativo alle "risorse decentrate stabili", così come di seguito determinate.

1. Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali già effettuate a tutto il 31.12.2018 – Art. 68, comma 1, del CCNL 21.05.2018.

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo "risorse stabili". Per tale destinazione viene istituito un fondo per finanziare le progressioni orizzontali già effettuate al 31.12.2018.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali vengono riacquisiti nel fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. Le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nei successivi articoli.

Si precisa, inoltre, che gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo in relazione al loro costo originario. Infatti, nel predetto fondo confluiscono le somme relative agli incrementi stipendiali previsti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali relativamente alle singole posizioni di sviluppo più elevate riconosciute al personale, come disposto dall'art. 67, comma 2 - lettera b), del CCNL 21/05/2018. Tali importi sono finanziati con le risorse nazionali del CCNL medesimo e quindi a carico del bilancio dell'Ente.

Da quanto sopra enunciato le risorse complessive destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019, ammontano a complessive

€ 294.463,39

2. Costituzione fondo da prelevare dalle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali da effettuare nell'anno 2019 – Art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

Con la costituzione del predetto fondo vengono determinate le progressioni dell'anno con le limitazioni previste dai contratti nazionali vigenti. In particolare, si precisa che per il riconoscimento del diritto alla partecipazione della selezione per la progressione orizzontale, il dipendente deve essere in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione in godimento pari a ventiquattro mesi.

Per l'anno 2019, le parti concordano nel procedere al finanziamento della progressione economica orizzontale per i dipendenti in possesso dei requisiti per accedere alla selezione, per un importo di

€ 56.000,00

Le parti si danno atto che le risorse destinate alla progressione orizzontale per l'anno 2019 rappresentano una quota del 50% dell'importo complessivo quantificato in relazione alle posizioni economiche del personale in possesso dei requisiti richiesti dal comma 6 dell'art. 16 del CCNL 21/05/2018.

L'attribuzione della posizione economica orizzontale avviene a seguito espletamento della procedura di valutazione, come disciplinata dal vigente sistema permanente di valutazione.

2. Finanziamento delle indennità per il personale educativo degli asili nido - Art. 68, COMMA 1, del CCNL 21/05/2018.

In base a quanto previsto dall'art. 37, comma 1, lett. c) del CCNL del 6.7.1995, al personale educativo degli asili nido è corrisposta l'indennità professionale di € 464,81 annue lorde. Allo stesso personale compete altresì, a decorrere dal 31.12.1999, un' indennità di € 61,97 mensili lorde, per 10 mesi di anno scolastico, come stabilito dall'art. 31, comma 7 - secondo periodo, del CCNL 14/09/2000.

L'art. 6 del CCNL del 5/10/2001 ha previsto un incremento dell'indennità professionale di € 340,86.

Le risorse relative al finanziamento delle indennità sono prelevate dal fondo delle risorse decentrate stabili costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018.

Per l'anno 2019 le risorse da destinare al finanziamento delle indennità in esame sono quantificate in un importo di **€ 619,80**

3. Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto per l'anno 2019. - Art. 33, comma 4, del CCNL 22.01.2004.

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella colonna 2 e nella colonna 3 della tabella D del CCNL del 22.0.2004.

Le risorse nelle misure indicate nella colonna (1) della Tab. D vanno imputate a carico del bilancio dell'Ente e, pertanto, Tali somme, per l'esercizio finanziario in corso, sono state quantificate in **€ 9.572,61**

Per l'anno 2019 le risorse stabili destinate al finanziamento dell'intera quota dell'indennità di comparto, di cui alla colonna 4 della succitata Tabella D ammontano ad **€ 65.082,16**

A seguito cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa del personale interessato, le quote dell'indennità di comparto sono riacquisite nelle disponibilità del fondo.

RIEPILOGO GENERALE

Fondo destinato al finanziamento degli istituti contrattuali	€ 826.930,51
Finanziamento degli istituti stabili	€ 416.165,35
Fondo disponibile risorse decentrate 2019	€ 410.765,16

Utilizzo del fondo delle "Risorse decentrate variabili"

1. Dalla quota complessiva del fondo delle risorse stabili, pari a **€ 826.930,51** viene effettuata la decurtazione delle risorse necessarie al finanziamento delle "risorse decentrate stabili" sopra indicate.
2. Il fondo complessivo delle "risorse decentrate variabili", pari a **€ 410.765,16** sarà utilizzato per il finanziamento degli istituti che hanno le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità
3. Le parti concordano sulla distribuzione delle risorse disponibili, in base al seguente prospetto:

UTILIZZO DEL FONDO "RISORSE DECENTRATE VARIABILI" - TABELLA C

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2019
Art. 68 del CCNL 21.05.2018 – comma 2	
Lettera a) e b): Compensi correlati ad effettivi incrementi della produttività individuale e collettiva	
> Risorse per compensi correlati ad effettivi incrementi della produttività individuale e al conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance	€ 110.491,28
Lettera c): Indennità per condizioni di lavoro comportanti attività disagiate, esposizione a rischi e maneggio valori ex art. 70-bis del CCNL 21/05/2018	€ 25.304,00
Lettera d): Indennità per prestazioni di lavoro correlate all'organizzazione del lavoro	
> Indennità per prestazione lavorativa effettuata in turni ex art. 23 del CCNL 21/05/2018	€ 72.000,00
> Indennità di reperibilità ex art. 24 del CCNL 21/05/2018	€ 25.000,00
> Indennità orario festivo ex art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000	€ 2.000,00

Lettera e): Fondo per remunerare compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di cat. D e C ex art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018		
	> Indennità per funzioni che comportano specifiche responsabilità attribuite ai sensi del comma 1 dell'art. 70-quinquies	€ 31.000,00
	> Indennità per particolari funzioni che comportano specifiche responsabilità attribuite con atto formale fra quelle indicate dal comma 2 dell'art. 70-quinquies	
Lettera f): Fondo per remunerare particolari funzioni e indennità per il personale dell'area di vigilanza		
	> Piano di lavoro finalizzato all'istituzione del servizio per il controllo del territorio e per la sicurezza urbana (DGM n. 344/2017)	€ 5.000,00
	> Indennità correlate a servizi aggiuntivi di vigilanza per conto terzi ai sensi all'art. 56 -ter del CCNL del 21/05/2018	
	> Indennità correlate a prestazione lavorativa svolta in servizi esterni di vigilanza ai sensi all'art. 56 -quinquies del CCNL del 21/05/2019	€ 4.500,00
	> Indennità per funzioni che comportano l'esercizio di compiti di responsabilità indicate all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018	€ 4.000,00
Lettera g): Fondo per incentivare compiti e funzioni correlate all'utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione del personale a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 - lett. c), e all'art. 70-ter del CCNL del 21/05/2018		
	Fondo per l'incentivazione delle funzioni tecniche previste dall'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 nell'ambito del I° Dipartimento	€ 5.829,00
	Fondo per l'incentivazione delle funzioni tecniche previste dall'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 nell'ambito del III° Dipartimento	€ 84.522,73
	Fondo delle risorse correlate ai compensi professionali destinati ai legali del Servizio Avvocatura per sentenze favorevoli all'Ente con compensazione di spesa ex art. 9 del D.L. n. 90/2014	€ 1.000,00
	Fondo delle risorse correlate ai compensi professionali destinati ai legali del Servizio Avvocatura per sentenze favorevoli all'Ente con vittoria di spesa ex art. 9 del D.L. n.	€ 30.000,00
	Fondo delle risorse per contributi riconosciuti dall'ISTAT o da Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge	€ 1.937,50
Lettera g): Fondo per incentivare compiti e funzioni correlate all'utilizzazione delle risorse alimentate in base alla disciplina inserita all'art. 67, comma 3, lettera a) del CCNL 21/05/2018		
	a. Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro	
	b) Convenzioni con soggetti pubblici e privati	
	c. Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali	€ 7.180,65
Lettera h): Fondo per l'incentivazione della produttività per il servizio di notifica, di cui all'art. 54 del CCNL 14.09.2000		
	Fondo per l'incentivazione della produttività destinato ai messi notificatori per il servizio di	€ 1.000,00
TOTALE FINANZIAMENTO RISORSE VARIABILI		€ 410.765,16

ART. 10

Criteri e modalità per l'utilizzo del fondo relativo alle "risorse decentrate variabili"

1. Turno:

Il turno può essere attuato in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero con durata pari o superiore a 10 ore e consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

Ai fini della corresponsione della relativa indennità, le prestazioni lavorative devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano.

L'indennità di turno ricomprende anche il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Elenco profili:

- ▷ Istruttori direttivi area vigilanza n. 3;
- ▷ Agenti di Polizia locale n. 27 unità;
- ▷ Operatori addetti parcheggi n. 4 unità;
- ▷ Operatore addetto alla segnaletica n. 1 unità;

Risorse necessarie Totale € 72.000,00

2. Reperibilità

Il servizio di reperibilità viene istituito per far fronte ad interventi urgenti ed inderogabili nell'ottica di un efficiente servizio alla collettività, con riferimento ai seguenti servizi.

Elenco profili:		
Agente di Polizia Locale	max n. 5 unità	tutti i giorni in orario non coperto dal servizio
Istruttore tecnico	n. 1 unità	nei giorni dal venerdì al lunedì in orario non coperto dal servizio
Servizio CED	n. 1 unità	nei giorni in cui non si effettua il rientro pomeridiano e il sabato e la
Ufficiale di Stato Civile	n. 1 unità	Il sabato, la domenica e i festivi infrasettimanali per 6 ore al giorno

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21/05/2018, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi individuati nel rispetto della disciplina concordata con il CCDI del 21/10/2014;
- b) quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- d) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato e per le ore di effettiva chiamata, che saranno remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- e) Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Risorse necessarie Totale € 25.000,00

3. Indennità condizioni di lavoro

Si riconosce tale indennità al personale in possesso dei requisiti richiesti dall'art. 26 del CCDI di parte normativa 2019/2021, com e diseguito indicato:

- > personale che effettua la propria prestazione lavorativa in condizioni di disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office e in orario di servizio caratterizzato da articolazioni orarie di particolare flessibilità.
- > personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute, come elencati nella scheda illustrativa riportata nell'allegato B al D.P.R. 347/83.
- > al personale adibito, in via continuativa, a servizi che comportino maneggio di valori, nei limiti fissati dal contratto decentrato di parte normativa 2019/2021.

Tale indennità è assegnata solo nei giorni di effettiva presenza in servizio degli aventi diritto.

La quota giornaliera è fissata dal vigente CCDI di parte normativa ed è determinata in rapporto alla misura determinata in base ai criteri concordati con il CCDI 2019/2021.

Elenco profili per prestazioni disagiate:

- ▷ Front office -Anagrafe
- ▷ Front office -Biblioteca
- ▷ Servizi educativi
- ▷ Servizi sociali
- ▷ Servizio Pargheggio
- ▷ Segreteria Sindaco
- ▷ Segreteria Generale
- ▷ Ufficio Patrimonio
- ▷ Servizi Cimitero
- ▷ Servizi Notifiche
- ▷ Pubblica Istruzione
- ▷ Front office - Protocollo
- ▷ Front office -Ufficio ricezione P.M.
- ▷ Front office -SUAP
- ▷ Front office -URP
- ▷ Front office -Tributi
- ▷ Front office - Informagiovani

Elenco profili per prestazioni a rischio:

- ▷ Servizi Cimitero
- ▷ Servizi cucine
- ▷ Servizio di segnaletica
- ▷ Servizio Pargheggio

Elenco profili per maneggio valori:

- ▷ Servizi Anagrafe
- ▷ Servizio Pargheggio
- ▷ Servizio Economato
- ▷ Ufficio contratti

Risorse necessarie Totale € 25.304,00

4. Indennità per orario notturno, festivo e/o orario festivo/notturno

Ai sensi dell'art. 24, comma 5, del CCNL 14/09/2000, la prestazione lavorativa, anche in assenza di rotazione per turno, svolta in orario ordinario notturno e festivo dà diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

L'indennità è riconosciuta al personale che svolge parte della prestazione lavorativa con tale articolazione oraria.

Risorse necessarie Totale € 2.000,00

5. Particolari e specifiche Responsabilità

A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Dirigente l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, C e B che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 13 e seguenti del CCNL 21/05/2018.

L'indennità di responsabilità viene attribuita ai dipendenti interessati dal Dirigente con atto formale motivato, da emanarsi di norma entro il mese di gennaio, dalla quale risulta il possesso dei requisiti determinati e le particolari responsabilità attribuite durante l'anno di riferimento.

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21/05/2018 viene attribuito al personale di categoria D, C e B, esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.3.99, assume caratteristiche di complessità,

L'attribuzione della specifica indennità segue i criteri generali stabiliti per la valutazione delle specifiche responsabilità concordato con la sottoscrizione del CCDI di parte normativa 2019/2021.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la Delegazione trattante individua gli importi necessari per il finanziamento delle specifiche responsabilità, che potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Risorse necessarie Totale € 31.000,00

6. Particolari Posizioni di responsabilità

E' l'indennità finalizzata a compensare specifiche funzioni di responsabilità del personale delle categorie D, C e B attribuite con atto formale degli Enti, di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21/05/2018, determina in una quota pari ad € 350 annui lordi. Detta indennità è corrisposta alle qualifiche individuate al citato articolo.

Risorse necessarie Totale € 0,00

7. Indennità di servizio esterno di vigilanza

L'indennità di servizio esterno viene erogata al personale assegnato in via continuativa ai servizi di polizia stradale e di vigilanza in strada. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi dello stesso.

La misura di cui al comma precedente è definita sulla base di apposita valutazione dell'effettiva incidenza dei rischi e disagi connessi all'espletamento delle funzioni assegnate ed effettivamente svolte dal dipendente.

In prima applicazione la predetta indennità viene determinata in un importo di € 5,00 al giorno, quantificata per il periodo novembre - dicembre 2019. Il finanziamento complessivo viene determinato considerando gli agenti di P.M. con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, adetti al controllo della viabilità su strada.

Risorse necessarie Totale € 4.500,00

8. Indennità per funzioni di responsabilità per la Polizia Municipale

A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Dirigente l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, C e B che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 13 e seguenti del CCNL 21/05/2018.

L'indennità di responsabilità viene attribuita ai dipendenti interessati dal Dirigente con atto formale motivato, da emanarsi di norma entro il mese di gennaio, dalla quale risulta il possesso dei requisiti determinati e le particolari responsabilità attribuite durante l'anno di riferimento.

9. L'indennità di funzione è correlata alla categoria e al grado rivestito dal dipendente e dipende dal ruolo e dal peso delle responsabilità assegnate. I compensi sono determinati in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico, mediante la determinazione di appositi indicatori utili per l'attribuzione della indennità nell'ambito delle risorse a ciò destinate, come indicati nel CCDI di parte normativa.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la Delegazione trattante individua gli importi necessari per il finanziamento delle specifiche responsabilità, che potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Risorse necessarie Totale € 4.000,00

9. Produttività Individuale e Collettiva ex art. 37 del CCNL 22.01.2004.

Il fondo correlato alla corresponsione di effettivi incrementi della produttività e al miglioramento dei servizi, di cui all'art. 68, comma 2 – lettera a) e b) – del CCNL del 21/05/2018, così come previsto dall'art. 40, comma 3bis, del D.lgs. n. 165/2001 assume parte rilevante rispetto al fondo disponibile, e, pertanto, ammonta ad

€ 110.491,28 e viene utilizzato nel rispetto della seguente disciplina:

a) Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono destinate alla produttività individuale e/o di gruppo, correlata alla valutazione delle prestazioni dei singoli, delle strutture in cui operano e dell'intero ente e finalizzata a valorizzare la partecipazione, il contributo al miglioramento organizzativo e il conseguimento di livelli più elevati di efficienza ed efficacia.

b) Per l'attuazione dell'istituto della produttività si rinvia al Sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti concordato tra le parti nella Delegazione trattante nella seduta del 28/03/2017 ed approvato con delibera di Giunta comunale n. 133 del 04/05/2017.

c) La corresponsione degli incentivi avviene in base a progetti di miglioramento/sviluppo, piani di attività anche pluriennali e altre iniziative proposte dai Dirigenti, basati sugli strumenti programmatori dell'Ente, che per gli Enti locali è un chiaro riferimento al PEG e/o al Piano degli Obiettivi, documenti nei quali vengono specificati gli obiettivi da raggiungere ed i programmi da attuare nell'anno definiti dagli organi di governo.

d) Nel rispetto dei criteri fissati dal succitato regolamento recante il sistema permanente di valutazione, le risorse disponibili vengono assegnate ai vari dipartimenti in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso ed alle rispettive categorie di inquadramento, secondo il prospetto di seguito riportato:

DIPARTIMENTO	PERSONALE IN DOTAZIONE	IMPORTI ASSEGNATI
IN STAFF AL SEGRETARIO GENERALE	16	14.016,32
1° DIPARTIMENTO	17	14.942,47
2° DIPARTIMENTO	59	43.541,36
3° DIPARTIMENTO	14	11.859,85
4° DIPARTIMENTO	9	7.233,52
5° DIPARTIMENTO	23	18.897,77
TOTALE	138	110.491,29

e) Per quanto concerne l'espletamento dei progetti finalizzati al miglioramento e all'implementazione dei servizi esistenti, si procede alla costituzione di uno specifico fondo finalizzato all'istituzione del servizio per i

matrimoni civili per un importo pari ad **€ 7.180,65**

f) La corresponsione degli incentivi è legata alla valutazione individuale, effettuata sulla base del sistema di valutazione definito nell'Ente. Nell'ambito delle risorse assegnate a ciascun settore, il Dirigente, utilizzando le schede di valutazione, provvederà a valutare il personale dipendente appartenente al proprio settore;

g) L'erogazione degli incentivi è subordinata alla verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi ed il collegamento con miglioramenti apprezzabili rispetto agli esiti delle attività ordinariamente svolte. Il Nucleo di valutazione certificherà al termine dell'esercizio in corso il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi;

h) In caso di valutazione negativa e avuto riguardo alle garanzie di riesame contenute nel sistema di valutazione, i dipendenti interessati non hanno diritto ad alcuna attribuzione di compensi. Ogni dipendente può attivare una richiesta di riesame della valutazione con le modalità e tempi stabiliti nel sistema permanente di valutazione.

10. Produttività e miglioramento dei servizi secondo la disciplina prevista all'art. 67, comma 5, del CCNL 21/05/2018

Con delibera di Giunta comunale n. 220 del 27/07/2017 è stato approvato un progetto di produttività per il personale appartenente al Corpo di Polizia municipale finalizzato a garantire il presidio della sicurezza delle persone nella circolazione stradale e della viabilità attraverso l'attivazione di un servizio nei giorni festivi in orario notturno dalle ore 00,00 alle ore 04,00 di pattugliamento del territorio comunale.

Con deliberazione di G.C. n. 244 del 04/11/2019, l'Amministrazione comunale ha integrato le risorse del fondo per il potenziamento dei servizi del Corpo di Polizia Municipale con risorse aggiuntive per un importo di **€ 5.000,00**

Tale fondo è destinato al finanziamento di piani di attività correlati al miglioramento dei servizi della viabilità e della sicurezza urbana.

Le risorse finalizzate al finanziamento dei predetti piani di lavoro sono rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ai quali l'incremento è stato correlato.

11. Produttività individuale ex art. 67, comma 3 – lettera c) – del CCNL del 21/05/2018.

Il fondo correlato alla corresponsione di effettivi incrementi della produttività e del miglioramento dei servizi, di cui all'art. 67, comma 3 – lettera c) – del CCNL del 21.05.2018, viene utilizzato nel rispetto della disciplina di seguito descritta.

Le predette risorse sono finalizzate, secondo specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale e vengono erogate esclusivamente ai rispettivi dipendenti.

Le risorse destinate alla produttività sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia e di qualità dei servizi, pertanto deve essere individuato il personale in possesso delle specifiche professionalità richieste per le particolari attività assegnate ai servizi interessati e che contribuiscono effettivamente all'incremento di risorse finanziarie nel fondo delle risorse decentrate.

Per tali finalità, sono state inserite nel fondo per l'anno 2019 le risorse così distinte:

> gli incentivi per le "funzioni tecniche" di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 svolte a decorrere dal 19/04/2016, da erogare ai dipendenti interessati con le modalità ed i criteri definiti con l'accordo stralcio al C.D.I. sottoscritto nella Delegazione trattante del 04/04/2017 e sulla base di apposito regolamento comunale, adottato dall'Amministrazione Comunale con delibera G.C. n. 219 del 27.07.2017, per i quali viene prevista una quota di

€ 90.351,73

> Le risorse pari ad **€ 1.000,00**, previste per i compensi professionali di cui all'art. 27 del CCNL 14.09.2000, sono destinati al personale appartenente al Servizio Avvocatura in possesso dell'abilitazione all'esercizio della professione forense, in caso di compensazione delle spese legali in sede giudiziale.

> Si prevede, altresì, un fondo di **€ 30.000,00** per riconoscere gli incentivi professionali ai legali dell'Ente, qualora la parte soccombente in giudizio sia stata condannata al pagamento delle spese di giudizio. I compensi professionali ai legali interni vengono liquidati nel rispetto della disciplina fissata dal Regolamento comunale per la ripartizione dei compensi di che trattasi, approvato con delibera di Giunta comunale n. 127 del 03/04/2015, redatto in base alle disposizioni dettate dall'art. 9 del D.L. n. 90 del 24.06.2014 convertito nella Legge n. 114 del 11.08.2014.

> Le risorse pari ad **€ 1.937,50** sono utilizzate per l'erogazione dei compensi connessi a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti organizzati dall'ISTAT. Tali somme sono attribuite esclusivamente ai dipendenti per le rilevazioni statistiche effettuate al di fuori dell'orario di servizio dai dipendenti del Centro Comunale e sono a totale carico del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Organismi pubblici autorizzati per legge, in base a quanto disposto dall'art. 70-ter del CCNL 21/05/2018.

In merito al punto precedente, si concorda che, per quanto attiene alla correlazione tra i compensi professionali corrisposti al legale dell'Ente e la retribuzione di risultato dovuta allo stesso in qualità di titolare di posizione organizzativa del Servizio Avvocatura, la retribuzione di risultato è ridotta in base agli emolumenti percepiti nell'anno di riferimento, nella misura stabilita dall'art. 10 del Sistema permanente di valutazione innanzi richiamato nel rispetto dell'art. 27 del CCNL 14/09/2000.

12. Produttività individuale ex art. 67, comma 3 – lettera h) – del CCNL del 21/05/2018.

Viene istituito un fondo finalizzato all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori in base a quanto previsto dall'art. 54 del CCNL 14/09/2000. Tale fondo sarà finanziato con una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria.

Sulla scorta dei dati trasmessi dal servizio notificazione, sono state accertate nel bilancio dell'Ente risorse per i diritti di notifica effettuate dai messi comunali per un importo complessivo pari ad **€ 1.660,00**.

accertate a consuntivo. Pertanto, il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 viene integrato con un importo pari ad **€ 1.000,00** e sarà utilizzato per compensare le maggiori attività svolte dai messi comunali.

Si precisa che, nel rispetto delle disposizioni dettate dall'art. 3, comma 29, della legge n. 350/2003, le quote previste per la corresponsione dei compensi per l'incentivazione della produttività collegate alle risorse previste dal comma 11 e dal comma 12 del presente articolo, devono prevedere anche gli oneri a carico dell'ente.

Disposizione finale

1. Le disposizioni contenute nel presente contratto integrativo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti e al CCDI di parte normativa sottoscritto il _____

