

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)  
PER IL TRIENNIO 2019- 2021**

In data 31/12/2019 presso la residenza municipale del Comune di Serra De' Conti,

TRA

- la delegazione di parte pubblica nella persona del Presidente - Dott. Andrea Marcantoni;

E

- la delegazione sindacale nelle persone di:

OO.SS. CGIL - FP  
OO.SS. UIL - FPL  
OO.SS. CISL - FPL

Morbidoni Simone  
Pigliapoco Simone  
Sena Gianluca

R.S.U. Aziendale - Radicioni Fabrizio

viene sottoscritto definitivamente il sottoriportato contratto collettivo integrativo per il triennio 2019 - 2021, con appendice economica per il 2019, a seguito del parere favorevole del Revisore del Conto di cui al Parere n. 17 del 27/12/2019 e della successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 105 del 30/12/2019 di autorizzazione alla sottoscrizione.

**Per la delegazione di parte pubblica:** Presidente : Dott. Andrea Marcantoni

**Per la delegazione sindacale:**

OO.SS. CGIL - FP  
OO.SS. UIL - FPL  
OO.SS. CISL - FPL

Morbidoni Simone  
Pigliapoco Simone  
Sena Gianluca

R.S.U. Aziendale - Radicioni Fabrizio

Radicioni Fabrizio

---

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

#### Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL) e i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali in data precedente e per quanto ancora applicabili.
  - b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - e) il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato per lo stralcio relativo alle modalità di assunzione con delibera di Giunta Comunale n. 329 del 24/07/1998 e per la residua disciplina con deliberazione di Giunta Comunale n. 168 del 07/04/1999, così come integrato con successivi atti G.M. nn. 141 del 08/10/2001, 105 del 10/12/2007, 80 del 08/08/2016, 20 del 01/03/2017 e 82 del 26/09/2019.

#### Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato, distaccato, utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro e con contratto di lavoro somministrato.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2021.
3. In applicazione di quanto previsto dall'art. 5, comma 4 del CCNL 1 Aprile 1999 (come anche confermato dall'art. 8, comma 7 del CCNL 21.05.2018) per il periodo antecedente alla stipula del presente contratto conservano efficacia gli istituti giuridici già disciplinati dal precedente CCI 2015-2017 del Comune di Serra de' Conti e come confermato e disciplinato anche dall'Accordo Ponte 2018.



- 
4. In relazione alle nuove indennità di cui agli istituti giuridici ex novo previsti dal CCNL 21.05.2018, la cui disciplina specifica è rimandata al CCI (Art. 56-quinquies, 56-sexies e 70-bis del CCNL 21.05.2018) nell'Appendice Economica 2019 si prevedono adeguati stanziamenti di spesa per il pagamento delle stesse con decorrenza 01.01.2019. Solo per il periodo antecedente la stipula del presente CCI le relative somme sono da intendersi al momento accantonate e l'erogazione è subordinata all'acquisizione di un parere positivo da parte dell'Osservatorio Paritetico istituito presso l'Aran, la cui relativa richiesta verrà trasmessa in tempi brevi da parte dell'Amministrazione.
  5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### **Art. 3 - Verifiche sull'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

### **Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



---

## TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

#### Art. 5 - Quantificazione delle risorse

1. 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 dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore, tenuto conto di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

#### Art. 6 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità :
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
  - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
  - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.

### CAPO II - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

#### Art. 7 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;



- 
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance;
- e) la performance è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene attribuito ai Responsabili di Area incaricati di Posizione organizzativa (PO) dell'Ente in relazione alla complessità dell'Area ed al numero di dipendenti assegnati. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art. 6. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano Esecutivo di Gestione o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione.

*Real* *SM* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

---

## CAPO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

### Art. 8 - Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella C del CCNL.
2. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che forma parte integrante e sostanziale del medesimo.
3. Viene disapplicata per gli anni 2019-2020 la disciplina in materia di cui al CCI decentrato "stralcio" 2018-2020 già sottoscritto.



Rob



---

---

**CAPO IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE  
E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITA'**

**Art. 9 - Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio, fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 11, e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo diretto, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

**Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
  2. A seguire si individuano le attività che danno diritto alla presente indennità:

**2A. ATTIVITÀ A RISCHIO :**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;



- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

## **2B. ATTIVITÀ DISAGIATE:**

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

## **2C. MANEGGIO VALORI**

L'indennità compete ai dipendenti adibiti che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

3. Si stabiliscono le seguenti misure dell'indennità in oggetto:

- a) personale esposto a rischio € 1,50
- b) personale esposto a disagio - dipendenti con orario articolato su 2 o più rientri giornalieri - € 1,50
- c) personale con funzioni di economo/ agente contabile:
  - c.1) media mensile valori di cassa maneggiati inferiore ad € 100,00: nessuna indennità
  - c.2) media mensile valori di cassa maneggiati compresi tra 101,00 E 500,00 € 1,00
  - c.2) media mensile valori di cassa maneggiati compresi tra € 501,00 ed € 1000,00: € 1,2
  - c.3) media mensile valori di cassa maneggiati oltre € 1000,00: € 1,5

4. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci e, comunque, nel rispetto del limite massimo di euro 10,00 giornaliere.

## **Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità**

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate





---

dal competente Responsabile di Area, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);

- il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di Area, presieduta dal Segretario Comunale, provvede al riparto delle somme tra le varie Aree, sulla base delle unità di personale interessate e delle complessità organizzative di ciascuna Area .

I parametri di valutazione delle posizioni cui riconoscere l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques, comma 1 del CCNL 21.05.2018 e da valutare sia da parte della Conferenza dei Responsabili (in fase di riparto dei budget di spesa fra le varie Aree) che da parte dei Responsabili di Area (in fase di individuazione delle posizioni cui attribuire le indennità) sono le seguenti:

**Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) prevista dallo schema organizzativo dell'Ente: (MAX PUNTI 5) :**

- a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse.

**Responsabilità gestionale (MAX PUNTI 3) :**

- b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa e di entrata;
- b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
- b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;

**Responsabilità professionale (MAX PUNTI 2) :**

- c.1 = Responsabilità di processo;
- c. 2 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Area.

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00, è determinata dal competente Responsabile di Area

applicando i parametri di valutazione sopra individuati secondo la seguente griglia di trasformazione dei punteggi attribuiti a ciascuna posizione.

#### FASCE PER LE INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

PUNTEGGIO	FASCIA DI INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'
Punteggio minimo 3 punti	500,00 Euro
4 punti	900,00 Euro
5 punti	1.000,00 Euro
6 punti	1.200,00 Euro
7 punti	1.500,00 Euro
8 punti	2.000,00 Euro
9 punti	2.500,00 Euro
10 punti	3.000,00 Euro

Gli importi delle indennità sopra indicate sono riferite a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. L'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze. I Responsabili di Area, tuttavia, valutano, a consuntivo, la spettanza, intera o parziale, in ragione annua, in considerazione del fatto che assenze di rilevante entità non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.

Nell'atto di attribuzione della specifica responsabilità dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità.

L'erogazione ai dipendenti delle indennità di cui al presente articolo è effettuata, a consuntivo, previa verifica e certificazione dell'effettiva assunzione delle responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati.

*Handwritten signatures:*  
Katz  
SM  
K  
Katz  
M

---

## Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi compete:

- a. al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b. agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico,
- c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d. al messo notificatore con funzioni di Ufficiale Giudiziario.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Responsabili di Area/PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

3. Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa e Ufficiale Elettorale;
- b) € 350,00 agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico;
- c) € 350,00 al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) € 350,00 al messo notificatore con funzioni di Ufficiale Giudiziario.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per ulteriori specifiche responsabilità (comma 1); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

The bottom of the page contains five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally from left to right. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

---

---

## CAPO V - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

### Art. 13 - Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, tenuto conto dell'assetto delle relazioni sindacali previsto da norme di legge o contrattuali, con atto del Responsabile PO dell'Area competente.

### Art. 14 - Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

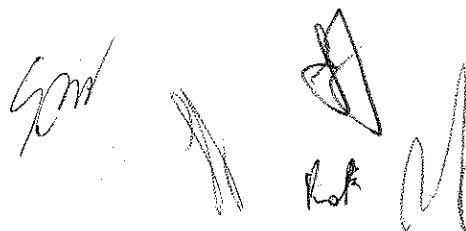
I compensi previsti dal presente articolo si riferiscono a quelli previsti da specifiche disposizioni di legge e le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo i criteri e le modalità stabilite negli appositi Regolamenti comunali.

### Art. 15 - Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi previsti dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile dell'Area competente.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, per l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.



---

---

**CAPO VI - CRITERI PER I PREMI CORRELATIVI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA, INDIVIDUALE E PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE P.O.**

**Art. 16 - Disciplina della performance organizzativa**

1. Ai fini del riconoscimento dei premi correlati alla performance organizzativa di cui al comma 1, lett. a) del precedente art.6, viene stanziata una percentuale delle risorse di parte variabile del Fondo Risorse Decentrate dell'Ente, stabilita annualmente in sede di contrattazione. Tale quota viene erogata ai dipendenti non titolari di Posizione Organizzativa in base alla valutazione conseguita, secondo il manuale di valutazione dell'Ente. La quantificazione individuale della performance organizzativa viene calcolata secondo la seguente formula :

*Performance organizzativa pro capite = Parametro individuale e di merito \* Budget performance organizzativa stanziato / Sommatoria dei Parametri individuali di merito.*

*Parametro individuale di merito = Punteggio di Valutazione individuale \* / giorni effettivi di presenza annui*

Condizione per l'erogazione del premio è comunque quella di aver riportato il punteggio minimo previsto nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. Ai dipendenti con rapporto di lavoro part-time, il premio legato alla performance organizzativa viene riconosciuto in misura proporzionale al regime orario adottato.

3. Nel caso di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il premio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato in base alla presenza in servizio.

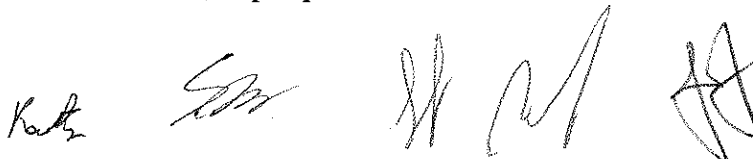
**Art. 17 - Disciplina della performance individuale e del premio relativo**

1. L'importo delle risorse variabili destinate alla disciplina della performance individuale è pari almeno al 30% delle risorse variabili di cui all'art.67 comma 3 del CCNI 21/5/2018, con esclusione delle lettere c) ed f) di tale ultimo comma. In tale importo confluiranno in aggiunta anche quelle somme che risultassero a consuntivo nell'anno non utilizzate per le indennità liquidate al personale ed i risparmi destinati al comparto e Peo.

2. Il budget viene ripartito tra le Aree in relazione al personale assegnato ed alla presenza di servizio del singolo dipendente (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno).

3. Il fondo destinato alla performance individuale, di cui al successivo comma 6, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

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



---

P.I. = Premio performance individuale  
F = Fondo da ripartire (budget singola Area)  
 $\Sigma p$  = sommatoria punteggi schede di valutazione dell'area  
p.i. = punteggio individuale

Condizione per l'erogazione del premio è comunque quella di aver riportato il punteggio minimo previsto nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

4. Ai dipendenti con rapporto di lavoro part-time, il premio legato alla performance individuale viene riconosciuto in misura proporzionale al regime orario adottato.

5. Nel caso di prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il premio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato in base alla presenza in servizio.

6. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione del premio individuale (da ricavarsi nell'ambito del budget assegnato alla performance individuale di cui al comma 2) è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativo alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita, è pari al 20% arrotondato per difetto, del personale a tempo indeterminato presente in ogni area e comunque non inferiore a un dipendente per ogni area.

#### **Art. 18 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative**

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzative (da ora solo P.O.):

- a) l'importo destinato alla retribuzione di risultato, fissato autonomamente dalla Amministrazione nel rispetto del limite previsto dall'art. 15 comma 4 del CCNL, verrà ripartito fra i vari Titolari di Posizione organizzativa secondo il seguente criterio sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, comportante comunque una valutazione positiva per come definita dallo stesso sistema, in particolare suddividendo il budget totale stabilito annualmente per le indennità di risultato per il totale delle indennità di posizione dei Titolari di Posizione Organizzativa. Il "valore punto" unitario così determinato sarà poi moltiplicato per le rispettive indennità di posizione riconosciute ai vari Titolari di P.O. ottenendo l'importo massimo riconoscibile agli stessi a titolo di

---

indennità di risultato in caso di valutazione compresa fra l'90% e il 100%. In caso di valutazione inferiore, si determinerà la percentuale dell'importo di retribuzione di risultato spettante (percentualizzando il punteggio ottenuto rispetto al massimo ottenibile). Le eventuali economie a consuntivo di ogni anno affluiranno al Bilancio dell'Ente.

- a) Nel caso di incarichi di posizione organizzativa "ad interim" previsti dall'art. 15 CCNL 21.05.2018 per la parte di retribuzione di risultato aggiuntiva ex art. 15, comma 6 dello stesso contratto, legata al grado di conseguimento degli obiettivi (in presenza di una valutazione positiva per come definita dal sistema di misurazione e valutazione della performance individuale), si applicherà un incremento della maggiorazione (fino ad un massimo del 3%) della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto di incarico ad interim. Se le percentuali di raggiungimento degli obiettivi relativi assegnati alla posizione ad interim è compresa fra il 91% e il 100% la percentuale di incremento sarà del 3%. Nel caso di raggiungimento degli obiettivi compresi fra 81% e 90% la percentuale di incremento sarà del 1,5%. Non si prevede nessun incremento in caso di percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati pari o inferiore al 80%.
- b) le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni del D.l. n.269/2003 convertito nella Legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- c) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.l gs. 446/1997;
- d) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati, in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% dell'incentivo stesso.

## CAPO VII - SEZIONE POLIZIA LOCALE



---

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

**Art. 19 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.**

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

La presente disciplina troverà applicazione a far data dall'entrata in vigore del regolamento comunale adottato in materia, come previsto dall'art. 56 -ter comma 4 del CCNL 21.05.2018.

**Art. 20 - Proventi delle violazioni al codice della strada**

Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL le parti stabiliscono che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, negli importi determinati annualmente con deliberazione della Giunta ai sensi dell'art. 208 commi 4 lettera c) e 5 del Dlgs. 285/1992, sono destinati:

- alle misure di previdenza integrativa per il personale della PM, che confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio,
- all'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate ed in ogni caso con risorse, quantificate annualmente con la Deliberazione di Giunta di cui sopra, derivanti dalle maggiori entrate effettivamente incassate rispetto all'esercizio precedente di riferimento.

**Art. 21**

**Indennità di servizio esterno**

L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCN, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,5 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

Il Responsabile del servizio di Polizia locale, dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.





## Art. 22 - Indennità di funzione

In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità in oggetto.

L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo e viene corrisposto per dodici mensilità.

L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:

- a) Agenti: da 0 a 1.500,00 euro;
- b) Sottoufficiali: da 1501,00 a 2.000,00;
- c) Ufficiali direttivi: da 2.000,01 a 3.000,00;

All'interno di ogni fascia, come sopra definita, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli Enti, previa valutazione annuale del Responsabile del servizio di Polizia locale.

L'indennità non è erogabile quando il dipendente:

- a) Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di ferie e i giorni di recupero delle festività lavorate.
- b) Quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto nell'anno di riferimento.

## TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

### CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro

#### Art. 23 - Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;



- 
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
  - dipendenti impegnati nelle associazioni di volontariato del territorio;
  - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
    - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
    - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
    - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
    - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

#### **Art. 24 - Reperibilità**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

#### **Art. 25 - Turnazioni**

In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:

- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può mai superare il 10% su base mensile.
- b) La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.
- c) E' elevato a 4 mesi
- d) l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni.

### **Art. 26 - Lavoro straordinario e Banca delle ore**

In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue;
- b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 100.

### **Art. 27 - Orario massimo di lavoro settimanale**

In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa.

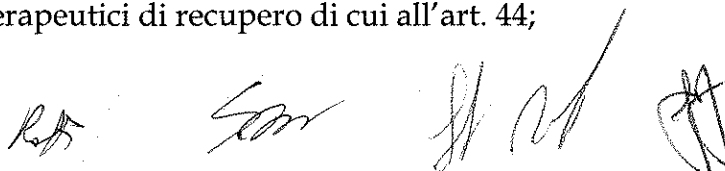
### **Art. 28 - Flessibilità dell'orario di lavoro**

In applicazione degli artt. 22, 27 e 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- Fascia di flessibilità, valida per tutti i dipendenti compatibilmente con le esigenze di servizio, che preveda la possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita per mezz'ora, nell'orario mattutino e pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso o, quando ciò non fosse possibile, entro il mese successivo in accordo con il responsabile di servizio;

In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;



- 
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
  - siano impegnati in attività di volontariato o in altre attività previste in base alle disposizioni di legge vigenti;

### **Art. 29 - Orario multiperiodale**

Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno.

I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

In applicazione agli artt. 7, comma 4 lettera q) e 25, comma 2, del CCNL le parti concorderanno di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multi periodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.



---

## CAPO II - DISCIPLINE PARTICOLARI

### Art. 30 - Personale comandato o distaccato

Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

### Art. 31 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato.

### Art. 32 - Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 90 giorni effettivi nell'arco dell'anno solare.

### Art. 33 - Lavoro somministrato

I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance*, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 90 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

### Art. 34 - Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione



---

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Handwritten signatures in black ink, including the initials 'SM' and 'Rott', followed by several stylized signatures.

---

## CAPO III - WELFARE INTEGRATIVO

### Articolo 35 - Le attività del "welfare integrativo"

1. Le parti si riservano di disciplinare con specifico e separato futuro accordo i criteri generali per l'attivazione di piani di "welfare integrativo" di cui all'art. 72 del CCNL del comparto Funzioni Locali, tenendo conto delle risorse che l'Ente avrà stanziato per tal proposito.

## CAPO IV - DISPOSIZIONI FINALI

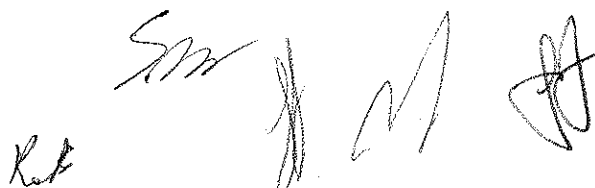
### Art. 36 - Salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio.

### Art. 37 - Clausola finale

Per ogni anno del triennio di validità del presente contratto, verrà stipulato un contratto integrativo concernente l'utilizzo delle risorse disponibili come quantificate nell'atto di costituzione del fondo.

Per l'anno 2019, detto utilizzo viene esplicitato nel contratto integrativo annuale, costituente appendice del presente contratto.



**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI  
ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE**

1. Il numero delle progressioni economiche per ciascun anno, in correlazione con la quota di fondo destinata alle nuove progressioni economiche orizzontali, è definita nel contratto integrativo annuale sui criteri di ripartizione delle risorse disponibili.
  
2. Di norma entro il mese di giugno di ciascun anno, il Responsabile del servizio Personale approva, le graduatorie annuali per categorie giuridiche per l'assegnazione agli aventi diritto della nuova posizione economica. In considerazione che i dati necessari per la formulazione delle graduatorie sono in possesso delle Pubbliche Amministrazioni, non verrà predisposto bando per l'indizione delle procedure. Le graduatorie, distinte per categorie, vengono portate a conoscenza dei singoli dipendenti da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il servizio personale, esaminata l'istanza e verificato il relativo punteggio, provvede alla conferma o alla modifica del punteggio, con eventuale aggiornamento della graduatoria, rendendola definitiva.
  
3. I criteri per la predisposizione delle graduatorie sono stabiliti come segue:
  - a. **Fino a punti 70** - Calcolati in base alla media semplice della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui si avvia la procedura selettiva, con arrotondamento a due cifre decimali. Qualora manchi la valutazione per uno o due anni, si considera la media dei punteggi riparametrati arrotondata come sopra, sugli anni del triennio nei quali la valutazione è stata effettuata. La valutazione su almeno un anno dei tre costituisce presupposto per la progressione economica. Il singolo punteggio di ciascun anno, eventualmente riparametrato rispetto al sistema di misurazione e valutazione, viene determinato dalla valutazione della performance individuale di ciascun anno moltiplicata per il rapporto tra la media annuale dell'Ente e la media delle valutazioni dell'area di appartenenza riferita al personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente la progressione.  
In considerazione del differente sistema di valutazione della performance tra i dipendenti dell'Ente e i titolari di Posizione organizzativa questi ultimi verranno considerati come "area" a parte.
  - b. **Fino a punti 30**: esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di punti 3 per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento. Ai fini del calcolo dell'esperienza maturata vanno considerati esclusivamente soltanto i periodi lavorativi a tempo indeterminato e determinato presso il Comune di Serra de' Conti indipendentemente dall'aver prestato servizio a tempo pieno o part-time. Si considerano utili i periodi lavorativi prestati presso altri Enti del comparto Funzioni Locali dei dipendenti transitati presso il Comune per

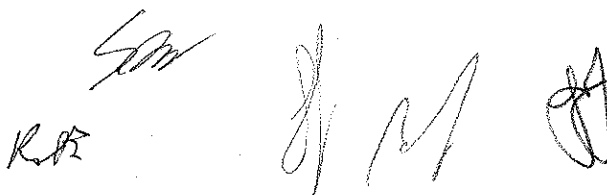




---

effetto dell'istituto della mobilità. Per frazioni di anno viene attribuito un punteggio proporzionale all'effettivo periodo espresso in trecentosessantacinquesimi di anno.

4. I dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa partecipano alle progressioni orizzontali secondo i criteri definiti al precedente punto. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, sono destinate apposite risorse per le PEO del personale incaricato di Posizione organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'ente titolari dell'incarico.
5. Per poter partecipare alla selezione il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a ventiquattro mesi e in servizio alla data di decorrenza della progressione economica. E' comunque condizione dell'ammissione a selezione non aver riportato, nel triennio precedente, provvedimenti disciplinari che abbiano comportato una sanzione superiore alla multa.
6. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. A parità di punteggio vale la maggiore età anagrafica.
7. Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto.
8. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato.  
A tal fine il comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

Handwritten signatures in black ink, including a large 'SM' and several smaller initials.

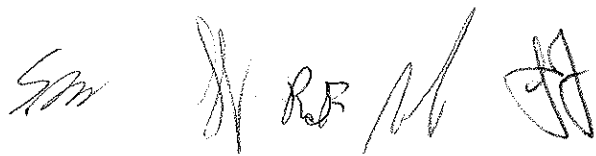
**APPENDICE AL CCI TRIENNIO 2019-2021 PER L'UTILIZZO DELLE  
RISORSE DECENTRATE ANNO 2019**

**Costituzione del fondo risorse decentrate e rispetto dei limiti di legge**

Le parti prendono atto che, sulla base dei conteggi predisposti dal Responsabile del Servizio Finanziario (**determinazione n. 55 del 04.11.2019**), il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 2016/18 del 21.5.2018, risulta così costituito:

<b>COMUNE DI SERRA DE' CONTI</b>		
		<b>FONDO RISORSE DECENTRATE 2019</b>
<b>A - PARTE STABILE</b>	<b>A - PARTE STABILE</b>	
Importo consolidato Fondo Risorse Decentrate 2017 (art. 67, c. 1 I periodo)	E. 45.431,03 Parte Stabile Fondo 2016 e 2017 + E. 705,74 "dichiarazione congiunta CCNL 11/4/2008 biennio 2006-2007 riallineamento fondo su incidenza PEO e E. 712,51 ""dichiarazione congiunta CCNL 31/7/2009 biennio 2008-2009 riallineamento fondo su incidenza PEO	46.787,73
Art. 32, c. 7 CCNL 2004 - 0,2% monte salari 2001 (iscrivibile sul Fondo 2018 ex art. 67, c. 1 ultimo periodo)	PARERE ARAN 12947/2018 - Possibilità di inserimento per la prima volta nel 2018 solo previa rideterminazione ex post dei fondi 2016 e seg. con parere revisore dei conti e riapertura conti annuali RGS	814,70
<b>FONDO PARTE STABILE CONSOLIDATA (Art. 67, c. 1 CCNL 2018)</b>	<b>FONDO PARTE STABILE CONSOLIDATA (Art. 67, c. 1 CCNL 2018)</b>	<b>47.602,43</b>
Art. 67, c. 2 lett. a) - dal 2019	Incremento di euro 83,2 a valere dall'anno 2019 per i dipendenti, ruolo + td, in servizio al 31/12/2015 - Serra de' Conti - Dip. numero 16 dip al 31/12/2015	1.331,20
Art. 67, c. 2 lett. b) -	Differenze fra gli aumenti art. 64 per le PEO di ogni categoria e gli stessi incrementi delle posizioni iniziali. Diff. Calcolate con rif. Al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi confluenndo nel fondo a decorrere dalla stessa data	998,02
Art. 67, c. 2 lett. c)	Ria e ad personam del personale cessato e non piu' corrisposto, compresa 13^ - confluisce nel fondo dall'anno successivo in ragione d'anno - Conteggio fatto sui dipendenti cessati nel 2017 . Per il Fondo 2019 conteggiare sui dipendenti cessati nel 2018	1.532,44

Art. 67, c. 3 lett. d)	Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2,. Comma 3 del D.Lgs. 165/2001	
Art. 67, c. 3 lett. e)	Fondi relativi al personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, delega o transf. Di funzioni a fronte di corrisp. Riduzione della comp. Stabile dei Fondi Enti di Provenienza - Come da Determina Costituzione Fondo 2016	
Art. 67, c. 3 lett. f)	Riduzione stabile di posti di organico del personale dirigenziale sino al max 0,2% monte salari dirigenza - solo per regioni	
Art. 67, c. 3 lett. g)	Stabile riduzione delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva somme stanziare	
Art. 67, c. 3 lett. h)	Somme stanziare in caso di incremento dotazione organica, per sostenere oneri di maggiori trattamenti economici del personale	
<b>TOTALE FONDO PARTE STABILE</b>	<b>TOTALE FONDO PARTE STABILE</b>	<b>51.464,09</b>
<b>B - PARTE VARIABILE</b>	<b>B - PARTE VARIABILE</b>	
Art. 67, c. 3 lett. a)	contratti di sponsorizzazione ed accordi con soggetti privati ed associazioni fini di lucro, convenzioni con soggetti pubblici e privati per consulenze e servizi aggiuntivi, contributi utenza per servizi pubblici non essenziali o prest. Verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali	
Art. 67, c. 3 lett. b)	quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dei piani di razionalizzazione ex art. 16, c. 4 D.L. 98/2011	
Art. 67, c. 3 lett. c)	risorse da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale (incentivo funzioni tecniche - fuori limite ex art.23, c. 2 75/2017 - incentivo ex ICI, legali, etcc.	<b>3.000,00</b>
Art. 67, c. 3 lett. d) "Ria pro quota cessati 2018"	importi una tantum per frazioni di RIA di cui al 67, c. 2 lett. C) per le mensilità residue dopo le cessazioni dell'anno in corso calcolando oltre la 13 <sup>a</sup> anche le frazioni di mese superiori a 15 g. NEL 2018 CESS. 2017 - NEL 2019 CESS. 2018	378,78
Art. 67, c. 3 lett. e)	eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario art. 14 CCNL 1999	
Art. 67, c. 3 lett. f)	risorse ex art. 54 CCNL 2000 relativi ai messi notificatori per atti notificati per conto dell'Amministrazione Finanziaria	
Art. 67, c. 3 lett. g)	legislazione speciale dei dip. Comunali con case da gioco	
Art. 67, c. 3 lett. h)	risorse relative al 1,2% del monte salari dell'anno 1997. ove nel bilancio dell'Ente sussista capacità di spesa. Non piu obbligo preventivo accertamento del nucleo di valutazione	4.458,96
Art. 67, c. 3 lett. i)	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance - Art. 67, comma 5 lett. b) CCNL 21.05.2018	8.450,00
Art. 67, c. 3 lett. k)		



<b>TOTALE FONDO PARTE VARIABILE</b>	<b>TOTALE FONDO PARTE VARIABILE</b>	<b>16.287,74</b>
<b>TOTALE FONDO (PARTE STABILE + PARTE VARIABILE)</b>	<b>TOTALE FONDO (PARTE STABILE + PARTE VARIABILE) A+B</b>	<b>67.751,83</b>

In relazione al comma 1, dell'art.40-bis del D.Lgs. n. 165/2011, come modificato dall'art.55 del D.Lgs. n. 150/2009 e all'art. 67, commi 6 e 7, del CCNL 21.5.2018, le parti prendono atto che l'Ente:

- a) ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2018; il bilancio di previsione 2019 presenta, in fase previsionale, il rispetto del pareggio di bilancio (Legge di stabilità 2019);
- b) ha rispettato, negli anni 2018 e precedenti, le vigenti disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa di personale. Sulla base delle previsioni di bilancio e relativi stanziamenti, tale rispetto sarà confermato anche nel corrente anno (art.1 c.557 L. n.296/06 come modificato dall'art.3 - comma 5/bis- della Legge n. 114 dell'11.8.2014 di conversione del D.L.90/2014);
- c) sulla base della tabella di riscontro dei parametri di deficitarietà strutturale redatta ai sensi del DM Interno del 18.2.2013, risulta non deficitario;
- c) dispone di idonei sistemi di valutazione delle prestazioni e delle attività dell'amministrazione per il personale dei livelli e per il personale titolare di posizioni organizzativa.

### Utilizzo delle Risorse Decentrate per l'anno 2019

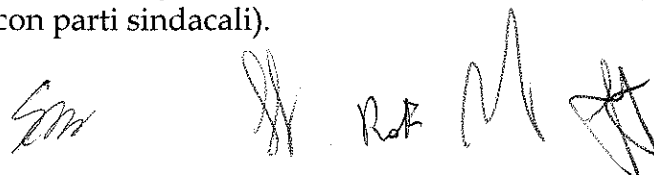
Dal "Totale Fondo delle risorse decentrate" vengono **DETRATTI** i seguenti importi, per un complessivo di Euro 27.178,19 finanziati con **risorse stabili**:

**-Fondo per progressioni orizzontali e differenze incrementi CCNL** € 19.989,80  
(art. 68 comma 1 CCNL 2016/18)

**-Fondo per indennità di comparto** € 7.188,39  
(art. 68 comma 1 CCNL 2016/18)

**Indennità Personale Asili Nido** € 0,00  
(art. 31, comma 7, secondo periodo CCNL 14/09/2000)

Dalle residue risorse del Fondo 2019 (Euro 67.751,83 meno euro 27.178,19 come sopra determinate), pari ad euro 40.573,64 vengono, altresì, sottratte euro 3.000 da utilizzarsi per incentivi tecnici ex art. 113 D.Lgs. 50/2016 ed incentivi IMU/TARI ex L. 145/2019 art. 1. c. 1041 (erogazione subordinata in ogni caso all'approvazione di apposito Regolamento, previa contrattazione con parti sindacali).



Residuano, conseguentemente, somme disponibili per ulteriori utilizzi di cui agli istituti contrattuali previsti dal CCI 2019/2021 pari ad euro € 37.573,64

**1 - INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art.70-bis CCNL 21.5.2018)**  
art.70-bis CCNL 21.5.2018 - art. 10 CCI 2019/2021

€ 1.210,00

Si prevede, a decorrere dalla stipula del CCI 2019-2021, una indennità di € 1,5 al giorno per i dipendenti che svolgono attività soggette a rischio/disagio (previsione complessiva di euro 795,00) ed una indennità di maneggio valori compresa fra € 1,00 ed € 1,5 (come disciplinata all'art. 10 par. 2c dell'ipotesi di CCI 2019-2021) per i dipendenti adibiti ad attività che comportino maneggio di valori. Per l'anno 2019, anche in base a quanto stabilito nell'accordo "ponte" 2018, si dà applicazione agli istituti già previsti nel CCI 2017-2019 nelle misure ivi previste quantificate in euro 850 per le ex indennità di rischio e/o disagio ed euro 360,00 per l'indennità maneggio valori.

**2- INDENNITA' Specifiche responsabilità** € 1.500,00  
art.70 quinquies CCNL 21.5.2018 - Art. 11 CCI 2019/2021

In applicazione di quanto previsto all'art. 2, comma 3 del CCI 2019-2021 trova applicazione in materia fino alla data di stipula del CCI 2019-2021 il precedente CCI 2017-2019 ed in particolare l'art. 25 che subordina l'erogazione dell'indennità a formale provvedimento di assegnazione di specifiche funzioni da parte del Responsabile di Area.

**3- Ulteriori specifiche responsabilità** € 0,00  
art.70 quinquies CCNL 21.5.2018 - Art. 12 CCI 2019/2021

Non sussiste al momento la fattispecie nella particolare organizzazione dell'Ente

**4- Indennità polizia locale** € 360,00  
art. 21 e 22 CCI 2019/2021

- INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 56-quinquies CCNL 21.5.2018) € 0,00

Si prevede, a decorrere dalla stipula del CCI 2019-2021 una indennità giornaliera, per le giornate di effettivo servizio svolto all'esterno, pari ad Euro 1,5. Per l'anno 2019 per il momento non si prevedono erogazioni, nelle more del quesito da inoltrare all'Aran di cui all'art. 2 del CCI 2019-2021, accantonando tuttavia le relative risorse eventualmente necessarie.

- INDENNITA' DI FUNZIONE(art. 56-sexies CCNL 21.5.2018) € 1.500,00

Si prevede, a decorrere dalla stipula del CCI 2019-2021, ai sensi dell'art. 21 dello stesso CCI una indennità annua massima di euro 1.500 per gli agenti di polizia locale, cat. C. Per l'anno 2019 per il momento non si prevedono erogazioni, nelle more del quesito da inoltrare all'Aran di cui all'art. 2 del CCI 2019-2021, accantonando tuttavia le relative risorse eventualmente necessarie.



**5-Fondo progressioni orizzontali all'interno della categoria** € **5.000,00**  
art. 68 lett. j) CCNL 21.5.2018-Art. 8 e allegato "A" CCI 2019/2021  
Per l'anno 2019 ai sensi dell'art. 16 del CCNL 21.5.2018 le parti concordano di effettuare le progressioni di categoria fino a concorrenza dell'importo di € 5.000,00.

**6- Obiettivi Performance Unione dei Comuni "Le Terre della Marca Senone" ex art. 67, comma 5, lett. b) - Determinazione n. 103/2019** € **3.000,00**

**TOTALE PARZIALE UTILIZZI** € **12.570**

**RESIDUE RISORSE DISPONIBILI PER PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

€ 25.003,64

**7- Performance organizzativa** € 5.000,00  
- Art. 16 CCI 2019/2021

**8- Performance individuale (compreso premio individuale)** € 20.003,64  
- Art. 17 CCI 2019/2021

**TOTALE COMPLESSIVO UTILIZZO RISORSE CONTRATTATE** € 37.573,64

Serra de' Conti, 31 Dicembre 2019

**Per la delegazione di parte pubblica:**


Presidente Dott. Marcantoni Andrea 

**Per la delegazione sindacale:**

OO.SS. CGIL - FP

Morbidoni Simone 

OO.SS. UIL - FPL

Pigliapoco Simone 

OO.SS. CISL - FPL

Sena Gianluca 

R.S.U. Aziendale

Radicioni Fabrizio 