

COMUNE DI SAN MARCELLINO
(Provincia di Caserta)



COPIA

DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N° 164 DEL 29-12-2020

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE ANNO 2020.

L'Anno **duemilaventi** il giorno **ventinove** del mese di **dicembre** alle ore **11:15**, convocata nelle forme di Legge, la Giunta Comunale si è riunita in modalità telematica, utilizzando un sistema di VIDEOCONFERENZA. Alla trattazione del presente punto all'o.d.g. sono presenti i Sig.ri:

		Presenza
Geom. Anacleto COLOMBIANO	Sindaco	Presente
dott.ssa Anna GRAZIANO	vice sindaco	Presente
D.ssa Valeria CAMPANIELLO	Assessore	Presente
Sig. Eugenio MAISTO	Assessore	Presente
Dott. Luigi DE CRISTOFARO	Assessore	Presente
Luigi D' ANIELLO	Assessore	Presente

Assume la Presidenza il Sindaco Geom. **Anacleto Colombiano**.

Partecipa ai lavori della Giunta il Segretario Generale Dott. **Nadia Greco**.

Il Sindaco, constatata la sussistenza del numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta alla trattazione dell'O.d.G.

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA N. 180 DEL 28-12-2020

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVANTE ANNO 2020.

IL SEGRETARIO GENERALE - PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

PREMESSO:

- che l'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolga sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi prevedono;

- che in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto in via definitiva il CCNL Funzioni locali per il periodo 2016- 2018; Rilevato che l'art. 7, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018 dispone quanto segue: "I componenti della delegazione trattante di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designanti dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti";

Rammentato che con deliberazione di Giunta comunale n. G.C.n. 62 del 24.07.2020 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica, ai fini della contrattazione collettiva integrativa;

rilevato:

- che con determina dell'Area Finanziaria n. 44 del 07.07.2020 è stato costituito il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività anno 2020;
- che con delibera di G.C.n. 62 del 24.07.2020 sono stati approvati gli indirizzi alla delegazione trattante per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate anno 2020;
- che il comma 5 del CCNL 1/04/1999 così come sostituito dall'articolo 4 del CCNL 22/01/01, al comma 2, prevede che l'ente, costituita la delegazione di parte pubblica, debba convocare la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme;

CONSIDERATO che oggetto della contrattazione non è la definizione del quantum delle risorse finanziarie da destinare, bensì dei soli criteri per destinarli;

VISTO che a seguito delle intraprese trattative (verbali n. 1 del , n.2. del 24.11.2020, n. 3 del 03.12.2020), veniva raggiunta un'intesa sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo a valere per il 2020;

Vista pertanto l'allegata ipotesi di C.C.D.I. sull'utilizzo delle risorse decentrate – Anno 2020, di cui alla preintesa, tra la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali;

Dato atto che con nota prot.n.14240 del 15.12.2020 l'ipotesi di accordo veniva trasmessa al Responsabile dell'area finanziaria per l'acquisizione della Relazione illustrativa alla Contrattazione Integrativa 2020;

Vista la Relazione illustrativa alla Contrattazione Integrativa 2020 sottoscritta dal Responsabile dell'area finanziaria in data 21.12.2020 prot.n. 14602;

Dato atto che con nota prot.n. 14623 del 21.12.2020 l'ipotesi di accordo munita della relazione del Responsabile dell'area finanziaria è stata trasmessa al Revisore per l'acquisizione del relativo parere di competenza;

Visto l'art. 8 del CCNL regioni-autonomie locali del 21.05.2018, recante Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo, il quale prevede che l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo, qualora il controllo sulla compatibilità dei relativi costi con i vincoli di bilancio ad opera del collegio dei revisori dia esito favorevole;

VISTO che il Revisore dei conti ha trasmesso a questo Ente con nota prot. N. 14772 del 28.12.2020 parere favorevole in merito alla esatta costituzione del Fondo risorse decentrate anno 2020 e circa la compatibilità dei costi dell'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2020 e la coerenza con i CCNL e le norme di legge degli istituti contrattuali in esso previsti;

RITENUTO di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2020, conformemente all'articolato allegato;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

Visti i pareri espressi in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'articolo 49 del T.U. EE.LL.;

PROPONE DI DELIBERARE

1. Di dare atto di tutto quanto in narrativa riportato che qui si intende integralmente richiamato;
2. Di approvare i verbali di delegazione trattante n. 1,2,3;
3. Di approvare la proposta/ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente anno 2020 allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
4. Di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo relativo all'erogazione delle risorse decentrate ai dipendenti relativa all'anno 2020, definito in sede di accordo tra la Delegazione Trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali/rsu ed allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
5. Di dare atto che la spesa relativa alle risorse decentrate comprensiva di oneri, troverà copertura negli stanziamenti del bilancio 2020;
6. Di dare atto che copia del contratto collettivo decentrato dovrà essere trasmesso telematicamente all'ARAN entro cinque giorni dalla sua sottoscrizione e pubblicato sul sito del Comune alla sezione "Trasparenza, valutazione e merito";
7. Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 – IV comma – del D.Lgs. 267/2000.

Il Segretario Comunale

Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

dott.ssa Nadia Greco

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere **FAVOREVOLE** ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali n. 267 del 18/08/2000.

San Marcellino, 28-12-2020

**Il Responsabile dell'Area
F.to Dott. Nadia Greco**

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere **FAVOREVOLE** ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali n. 267 del 18/08/2000.

San Marcellino, 28-12-2020

**Il Responsabile dell'Area Finanziaria
F.to Marco Dott. Gagliarde**

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la suestesa proposta di deliberazione;
Ritenuta la stessa meritevole di integrale approvazione;
Con voti favorevoli dei presenti,

D E L I B E R A

- 1)** Di approvare la sopra estesa proposta di deliberazione;
- 2)** La presente, stante l'urgenza, con separata ed unanime votazione è dichiarata di immediata eseguibilità, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. n°267/2000.

Del che è verbale che, letto e confermato, viene come di seguito sottoscritto:

Il Sindaco
F.to Geom. Anacleto Colombiano

Il Segretario Generale
F.to Dott. Nadia Greco

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'Ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 29-12-2020:

- resterà affissa a questo Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi, a decorrere dal 29-12-2020 ai sensi dell'art. 124, comma 1°, del D.Lgs. n° 267/2000, col n° 1698;
- è stata trasmessa, con nota 14793 in data 29-12-2020 ai Sigg.ri Capigruppo Consiliari, come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. n° 267/2000.

Il Segretario Generale
F.to Dott. Nadia Greco

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'Ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio Informatico del Comune di San Marcellino in data 29-12-2020 con il n° 1698 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi;

li, 29-12-2020

Il Segretario Generale
f.to Dott. Nadia Greco

E' copia conforme all'originale.

San Marcellino, lì 29-12-2020

**IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT. NADIA GRECO**

COMUNE DI SAN MARCELLINO

(Provincia di Caserta)



Comune di San Marcellino
Provincia di Caserta
Prot. 0012966 Tipo: Interno
Del 19-11-2020 ore 12:49:03
SEGRETARIO COMUNALE

VERBALE DI DELEGAZIONE TRATTANTE N.1.

Il giorno 18.11.2020 alle ore 10.30 si è tenuta, in videoconferenza, la riunione della delegazione trattante regolarmente convocata a mezzo pec.

Sono presenti per la Parte PUBBLICA:

Dott. Nadia Greco- Presidente

Dott. Marco Gagliarde – componente

Sig. Luciano Pianese- Componente

Dott. Francesco Fabozzi- componente

Per la parte SINDACALE:

- Sig. Giuseppe Tirozzi – UIL

- Sig. Filomena Coletta (alle ore 11.50) - CGIL

RSA:

- Sig. Pasquale Bova

- Sig. Tommaso Gallo

Illustrata la consistenza del fondo salario accessorio per l'annualità 2020, si confermano le indennità di rischio e disagio nella seguente misura:

- indennità di disagio : € 250,00

- indennità di rischio: € 330,00 x 3 = 990 € (considerato il pensionamento di una unità rispetto all'annualità 2019).

In riferimento all'indennità per particolari responsabilità, si conferma la somma di € 900,00 (ufficiale d'anagrafe, Ufficiale Elettorale, Ufficiale dello Stato Civile) per le responsabilità di cui al comma 2 ex art. 70 quinquies CCNL (importo di € 300 annui lordi per ogni indennità).

Per quanto riguarda l'indennità per specifiche responsabilità di cui al comma 1 dell'art. 70 quinquies, si decide di rinviare la trattazione del punto subordinando la decisione alla trasmissione di eventuali provvedimenti adottati dai Responsabili di Area di conferimento dell'incarico.

A differenza degli anni passati, è prevista per l'anno 2020 la turnazione dei vigili e quindi il riconoscimento della relativa indennità di turno. Si invita l'ufficio competente ad una quantificazione in base ai turni previsti.

REPERIBILITÀ. I dipendenti reperibili quest'anno sono 5 (determina n. 12 del 23.01.2020, n. 19 del 27.01.2020, n. 20 del 03.04.2020). Occorre incrementare la voce ad € 5578,00.

Indennità di servizio esterno per la polizia locale (n. 2 unità). Considerati i valori minimi e massimi giornalieri previsti dal CCNL (min € 1,00 max € 10,00), il Responsabile della Polizia Locale propone il valore di € 6,00. Si rimanda alla prossima riunione per la definizione.

Alle ore 13,00 la delegazione trattante decide di proseguire la discussione in data da stabilirsi.

San Marcellino, 18.11.2020

Il Presidente di Parte Pubblica- Dott. Nadia Greco
Dott. Marco Gagliarde – componente
Sig. Luciano Pianese- Componente
Dott. Francesco Fabozzi- componente
Sig. Giuseppe Tirozzi – UIL
Sig. Filomena Coletta - CGIL
Sig. Pasquale Bova
Sig. Tommaso Gallo

COMUNE DI SAN MARCELLINO

(Provincia di Caserta)



VERBALE DI DELEGAZIONE TRATTANTE N.2.

Il giorno 24.11.2020 alle ore 10.30 si è tenuta, in videoconferenza, la riunione della delegazione trattante regolarmente convocata a mezzo pec.

Sono presenti per la Parte PUBBLICA:

Dott. Nadia Greco- Presidente
Dott. Marco Gagliarde – componente
Sig. Luciano Pianese- Componente
Dott. Francesco Fabozzi- componente

Per la parte SINDACALE:

- Sig. Giuseppe Tirozzi – UIL
- Sig. Antonio Roberti- CISL

RSA:

- Sig. Pasquale Bova
- Sig. Tommaso Gallo
- Sig. Michele Barone
- Sig. Giampiero Patanè

Comune di San Marcellino
Provincia di Caserta
Prot. 0013409 Tipo: Interno
Del 30-11-2020 ore 11:30:42
SEGRETARIO COMUNALE

Si rappresenta la consistenza totale della parte variabile del fondo annualità 2020 pari ad € 58.040,18. Il Responsabile finanziario Dott. Gagliarde quantifica la somma relativa alle P.E.O. in € 19.625,90. Si invita altresì il Dott. Gagliarde, a quantificare la somma relativa all'indennità di turno della polizia locale (3 unità).

In riferimento alla indennità per responsabilità di cui al comma 2 ex art. 70 quinquies CCNL (importo di € 300 annui lordi per ogni indennità), di cui già si è discusso nella precedente seduta, il Sig. Bova (RSA) ricorda di essere Responsabile dei tributi e di aver diritto alla relativa indennità.

La parte sindacale ritiene di dover rideterminare il valore della indennità di condizione lavoro (rischio e disagio) i cui valori possono variare da un minimo di 1€ ad un massimo di 10 € giornalieri.

Il Sig. Roberti (CISL) propone di determinare per il rischio e il disagio un valore pari ad 1€ giornaliero e di determinare il valore della indennità di lavoro esterno in 2€.

Il Sig. Tirozzi (UIL) e il Sig. Gallo (RSA), per l'indennità di servizio esterno, propongono invece un valore di 5€ giornalieri.

La parte pubblica ritiene invece congruo un valore di 2€ giornaliero per il rischio e il disagio, e di € 3,50 per l'indennità di servizio esterno.

Si prende in esame il Regolamento adottato dalla GC. relativamente alle progressioni economiche orizzontali e inviato alla parte sindacale per il confronto con nota prot.n.10243 del 14.09.2020.

Il Sig. Roberti chiede delucidazioni in riferimento all'art. 5 comma 2 dove è prevista un'anzianità di servizio di 36 (trentasei) mesi nella posizione economica di provenienza ai fini della progressione. Chiede una diminuzione ai 24 mesi. La parte pubblica dissente ritenendo di aver interpretato correttamente il dettato del CCNL lì dove si afferma che, ai fini della progressione, sono necessari "almeno" 24 mesi di anzianità di servizio nella posizione economica di provenienza.

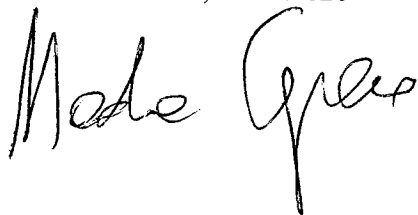
Sempre la CISL chiede delucidazioni in riferimento al comma 4 dell'art. 5 dove si afferma che non possono essere ammessi alla selezione coloro che siano incorsi, nell'ultimo biennio, in sanzioni disciplinari. Chiede cosa succede nel caso di impugnazione della sanzione nei termini di legge. La parte pubblica specifica che vale quanto previsto dai principi generali di diritto, pertanto, in caso di istanza cautelare accolta, il dipendente sarebbe ammesso alla selezione con riserva.

Il Sig. Roberti chiede altresì spiegazioni in riferimento all'ultimo capoverso dell'art. 5 relativo ai procedimenti disciplinari sospesi in quanto connessi a procedimenti penali. Si specifica che, in tale situazione, qualora il procedimento disciplinare dovesse chiudersi per la conclusione de procedimento penale senza condanna, il dipendente avrà diritto a percepire le somme arretrate.

In riferimento, invece all'art. 6 ultimo capoverso, le parti sindacali chiedono di proporre alla Giunta di modificare l'ultimo criterio di precedenza in caso di parità tra due o più candidati da quello della "minore età anagrafica" a quello della "maggiore età anagrafica". La parte pubblica si impegna a fare la proposta alla Giunta. Il Sig. Patanè, in qualità di RSA chiede di mettere a verbale il suo dissenso rispetto a tale modifica, ritenendo che la stessa non tenga conto della reale motivazione sottointesa all'istituto della P.E.O. ossia come gratificazione riconosciuta al dipendente meritevole.

Alle ore 12.57 la delegazione trattante decide di proseguire la discussione in data da stabilirsi.

San Marcellino, 24.11.2020



Il Presidente di Parte Pubblica- Dott. Nadia Greco
Dott. Marco Gagliarde – componente
Sig. Luciano Pianese- Componente
Dott. Francesco Fabozzi- componente
Sig. Giuseppe Tirozzi – UIL
Sig. Antonio Roberti - CISL
Sig. Pasquale Bova
Sig. Tommaso Gallo
Sig. Michele Barone
Sig. Giampiero Patanè

COMUNE DI SAN MARCELLINO

(Provincia di Caserta)



VERBALE DI DELEGAZIONE TRATTANTE N.3.

Il giorno 03.12.2020 alle ore 10.30 si è tenuta, in videoconferenza, la riunione della delegazione trattante regolarmente convocata a mezzo pec.

Sono presenti per la Parte PUBBLICA:

Dott. Nadia Greco- Presidente
Dott. Marco Gagliarde – componente
Sig. Luciano Pianese- Componente
Dott. Francesco Fabozzi- componente

Per la parte SINDACALE:

- Sig. Filomena Coletta CGIL

Comune di San Marcellino

Provincia di Caserta

Prot. **0013788** Tipo: Interno

Del **07-12-2020** ore 12:29:47

SEGRETARIO COMUNALE

RSA:

- Sig. Pasquale Bova collegatosi alle ore 11.30
- Sig. Tommaso Gallo
- Sig. Michele Barone
- Sig. Giampiero Patanè

Si rappresenta che il Regolamento sulle P.E.O., come richiesto congiuntamente nella riunione del 24.11.2020, è stato modificato dalla Giunta Comunale nell' ultimo capoverso dell'art. 6 e inviato a mezzo pec. Nessuna ulteriore richiesta in merito.

Si riprende il discorso relativo alle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL, tralasciato nelle precedenti riunioni.

Si conferma che solo con determina del Comandante della Polizia Locale n. 20 del 03.04.2020 sono state attribuite le specifiche responsabilità della suddetta normativa, mentre gli altri responsabili confermano che non hanno conferito alcun incarico in tal senso.

Il Dott. Patanè (RSA) chiede di mettere a verbale la sua perplessità circa la legittimità della determina del Comandante della Polizia Locale, ritenendo che, quanto in essa specificato ed attribuito, sia non conforme a quanto chiarito e specificato dall'ARAN con proprio parere.

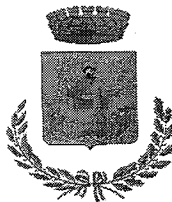
In riferimento alla "specifiche responsabilità" al dipendente dell'ufficio protocollo di cui alla delibera di GC.n. 26 del 31.05.2016, si conferma che la stessa è stata parzialmente revocata con delibera di GC.n. 132 del 25.11.2020. A seguito di richiesta da parte della CGIL in tal senso, si chiarisce che la sentenza n. 947/2020, che riconosce le suddette indennità al dipendente dell'ufficio protocollo, è relativo alla annualità 2017 (come del resto era il "petitum" della parte attrice) ed è stata ritualmente impugnata da questo Ente innanzi alla Corte di Appello di Napoli sez. Lavoro.

Considerato che per l'annualità 2020 sulla parte variabile del fondo incidono le somme relative alla P.E.O. e quelle relative alla indennità di turno (istituita per il 2020) di tre risorse della polizia locale, che, in base a quanto comunicato dal Responsabile dell'Area finanziaria Dott. Gagliarde, ammonta a circa € 6231,00, si decide di prevedere, per la voce del fondo relativa alle indennità di cui al comma 1 dell'art. 70 quinquies CCNL, una quota inferiore a quella prevista dal CCNL.

In riferimento alla indennità di turno il Dott. Gagliarde chiarisce che delle somme sono state in parte già pagate.

COMUNE DI SAN MARCELLINO

(Provincia di Caserta)



Spett.le
Revisore dei Conti
Dott. Alba Lidia Tropeano
-sede-

Oggetto: trasmissione pre - intesa di CCDI 2020/2022.

Ai fini della redazione del parere di competenza, si trasmette la pre - intesa del CCDI 2020/2022 e la relazione del Responsabile Dott. Gagliarde.

San Marcellino, 21.12.2020

Il Segretario Generale
Avv. Nadia Greco

Comune di San Marcellino
Provincia di Caserta
Prot. 0014623 Tipo: Partenza
Del 21-12-2020 ore 12:46:23
alba lidia tropeano revisore dei conti

Prot. 14602
21.12.2020



COMUNE DI SAN MARCELLINO
(Provincia di Caserta)

San Marcellino, data del protocollo

All' **AVV. NADIA GRECO**
SEGRETARIO GENERALE
COMUNE DI SAN MARCELLINO
PIAZZA MUNICIPIO
81030

SEDE

e, p.c. Al **SINDACO**
COMUNE DI SAN MARCELLINO
PIAZZA MUNICIPIO
81030

SEDE

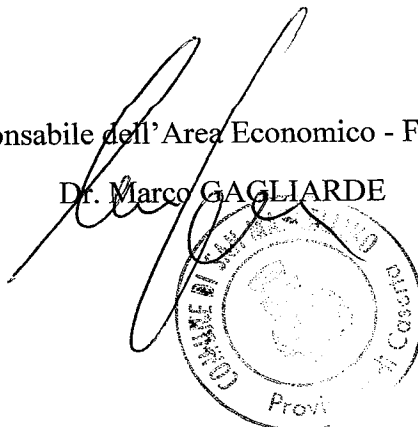
Oggetto: Trasmissione relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria al contratto integrativo anno 2020.

In riscontro Vs. nota prot. n. 14240 del 15.12.2020 si trasmette in allegato la relazione di cui all'oggetto.

Distinti saluti.

Il Responsabile dell'Area Economico - Finanziaria

Dr. Marco GAGLIARDE





COMUNE DI SAN MARCELLINO

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria

al contratto integrativo anno 2020

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)



PARTE I: La relazione illustrativa

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 - Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa SIGLATA il 14.12.2020
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020/2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Resp. del Personale del Comune di San Marcellino dott.ssa Nadia GRECO Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL-FP, UIL-FPL-CGL. Firmatari della preintesa: <u>per la parte pubblica:</u> Il Segretario Comunale dott.ssa Nadia GRECO - il Resp. Area Economico-Finanziaria dott. Marco GAGLIARDE - il Responsabile Area Tecnica geom. Luciano PAINESI - il Responsabile Area Vigilanza dott. Francesco FABOZZI - il Responsabile Area Amministrativa dott. Giampiero Giacomo PATANE' <u>per la parte sindacale:</u> I rappresentanti delle OO.SS. come indicati nel contratto RSU: come indicati nel contratto
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2020
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'organo di Revisione ha rilasciato la certificazione alla costituzione del Fondo per le Risorse Decentrate in data 07.07.2020 con parere n. 12
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Il programma è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 83 del 07.09.2020



	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il programma è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 10 del 30.01.2020
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì per quanto di competenza.



Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

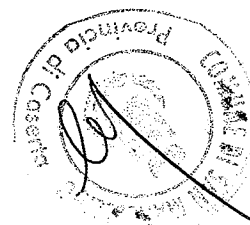
Viene preliminarmente precisato che la parte fissa del fondo ammonta ad € 91.194,75 (incrementato di € 3.173,00 come disposto dal CCNL 2016/2018 - Art. 67 C. 2 lett. b, ed € 610,00 come disposto dal CCNL 2016/2018 - Art. 67 C. 2 lett. c)

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui alla normativa vigente, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

UTILIZZO PARTE FISSA

Indennità per funzioni svolte in condizione di rischio	1.590,00 €
Indennità per funzioni svolte in condizione di disagio	400,00 €
Fondo per la corresponsione dell'indennità di reperibilità (art. 24 del CCNL 21.05.2018)	5.578,00 €
Indennità di servizio esterno (art. 56 <i>quinquies</i> del CCNL 2018)	1.856,00 €
Indennità di turno (art. 23 del CCNL 21.05.2018)	11.646,82 €
Fondo per compensare particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D (art. 70 <i>quinquies</i> , comma 2, del CCNL 21.05.2018)	300,00 €
Progressioni Economiche Orizzontali	19.625,90 €
Fondo per compensare particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D (art. 70 <i>quinquies</i> , comma 1, del CCNL 21.05.2018)	2.000,00 €
Produttività collettiva/Piano obiettivi 2020	15.043,46 €
TOTALE	58.040,18 €



PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione, Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 44 del 07.07.2020, R.G. n. 366 nei seguenti importi:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	€ 149.234,93
Risorse variabili	€ 0,00
TOTALE	€ 149.234,93

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL 22.01.2004 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2004, secondo la previgente disciplina contrattuale di cui all'art. 15 e successive modificazioni ed integrazioni, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67 CCNL 22.05.2018)	€ 142.900,00

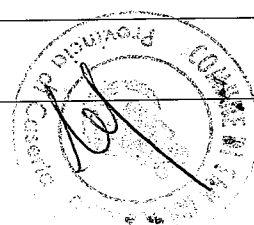
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
RIA ed assegni ad personam cessati (art. 67, c 2, lett a)	610,00 €
Quota di € 83,20 personale in servizio al 31,12,2015 (art. 67, c 2, lett. a)	3.162,00 €
Differenziali posizioni di sviluppo (art. 67, c 2, lett. a)	3.173,00 €
TOTALE	6.945,00 €

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, sono così determinate:

Descrizione	Importo
Somme derivanti attuazione art. 43 L.447/97 (art. 15, comma 1, 5et. D), CCNL 1/04/1999)	€ 0,00
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi	€ 0,00



(art. 15, comma 1, 6et. K), CCNL 1/04/1999)	
Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 CCNL 14/09/2000)	€ 0,00
Eventuali risparmi derivanti disciplina straordinari (art. 15, comma 1, 6et. M), CCNL 1/04/1999)	€ 0,00
Incremento per gli effetti non correlati ad un incremento stabile delle dotazioni organiche (art. 15, c. 5, CCNL 1/04/1999)	€ 0,00
1,2 % monte salari anno 1997: incremento max. contrattabile (art. 15, c. 2, CCNL 1/04/1999)	€ 0,00
Economie anni precedenti (art. 17, c. 5, CCNL 1/04/1999)	€ 0,00
TOTALE	€ 0,00

*dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 01/04/1999

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010

Riguarda in particolare il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, la quale prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come introdotto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.



Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 149.234,93
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 0,00
TOTALE	€ 149.234,93

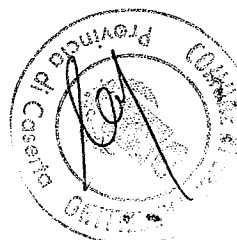
Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo - parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto quota carico fondo (art. 68, c 1, CCNL 2016-2018)	€ 20.057,96
Progressioni orizzontali (art. 68, c 1, CCNL 2016-2018)	€ 71.136,79
Personale educativo asili nido (art. 68, c 1, CCNL 2016-2018)	€ 0,00
Indennità ex VIII non titolari di posizione organizzativa (art. 68, c 1, 2016-2018)	€ 0,00
TOTALE	€ 91.194,75



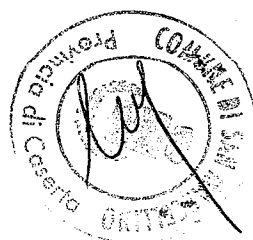
Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo somme per complessivi € 58.040,18, così suddivise:

Indennità per funzioni svolte in condizione di rischio	1.590,00 €
Indennità per funzioni svolte in condizione di disagio	400,00 €
Fondo per la corresponsione dell'indennità di reperibilità (art. 24 del CCNL 21.05.2018)	5.578,00 €
Indennità di servizio esterno (art. 56 <i>quinquies</i> del CCNL 2018)	1.856,00 €
Indennità di turno (art. 23 del CCNL 21.05.2018)	11.646,82 €
Fondo per compensare particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D (art. 70 <i>quinquies</i> , comma 2, del CCNL 21.05.2018)	300,00 €
Progressioni Economiche Orizzontali	19.625,90 €
Fondo per compensare particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D (art. 70 <i>quinquies</i> , comma 1, del CCNL 21.05.2018)	2.000,00 €
Produttività collettiva/Piano obiettivi 2020	15.043,46 €
TOTALE	58.040,18 €

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente



Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	91.194,75 €
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	58.040,18 €
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	- €
Totale definizione delle poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	149.234,93 €

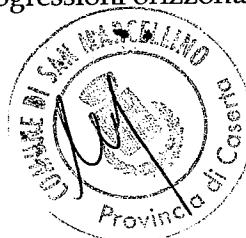
Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:
- le risorse stabili ammontano a € 91.194,75, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa, comparto, progressioni orizzontali, ammontano a € 58.040,18.
- attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici: gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.
- attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso (2020) è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali



SINTESI DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE FONDO PER LA CONTRATTAZIONE SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE

DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE	
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	91.194,75 €
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	58.040,18 €
Economie 2019	- €
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione	
TOTALE	149.234,93 €

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

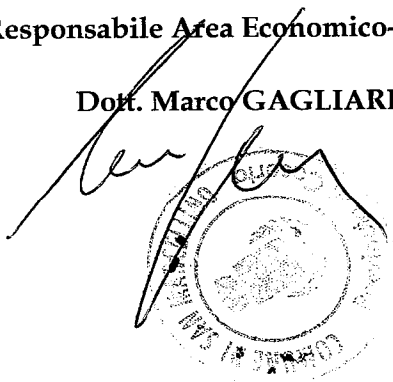
Sezione II - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 44 del 07.07.2020 trova copertura al capitolo 2170/1 del bilancio 2020/2022.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Il Responsabile Area Economico-Finanziaria

Dott. Marco GAGLIARDE



Prot. n. 14772
28.12.2020

**PARERE DEL REVISORE DEI CONTI SULLA APPROVAZIONE DEL
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA
COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE
DECENTRATE PER L'ANNUALITÀ 2020.**

COMUNE DI SAN MARCELLINO

Parere nr. 27 del 28/12/2020

La sottoscritta Dott.ssa Alba Lidia Tropeano, Revisore Unico nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 21.05.2019, in riferimento all'approvazione del contratto collettivo decentrato integrativo per la costituzione e ripartizione del fondo per le risorse decentrate per l'annualità 2020 - autorizzazione alla sottoscrizione di cui alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale nr. 180 del 28.12.2020

VISTA

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 62 del 24.07.2020 recante ad oggetto: *"Linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione collettiva decentrata integrativa triennale 2020-2022"*;
- la determinazione dell'area Economico Finanziaria 44 del 07.07.2020 recante ad oggetto *"Costituzione fondo risorse decentrate anno 2020 ai sensi dell'art 67 CCNL 21/05/2018 e verifica rispetto vincoli di finanza pubblica"*;

VISTE la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo (parte normativa + parte economica) 2020-2022 e costituzione ed utilizzo del Fondo Risorse Decentrate anno 2020;

VISTO il bilancio di previsione dell'anno 2020;

VISTO il D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni e integrazioni;

VISTI gli articoli 40, 40-bis e 48 del D. Lgs. n. 165/2001;

VISTO l'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017;

VISTO il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018;

VISTO lo Statuto dell'Ente;

VISTO il Regolamento di contabilità dell'Ente;

PREMESSO

- che l'art. 40 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- che l'art. 40-bis del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che l'Organo di revisione contabile effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili, richiesto anche dall'articolo 8, c. 6, CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018;



- che, in applicazione dell'articolo 8, c. 1, del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018, la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;
- che, come risulta dalle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria predisposte dall'Ente, il fondo delle risorse decentrate è costituito come previsto dagli articoli 67 e 68 del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 e nel rispetto dei limiti fissati dall'art 23 del D. Lgs. n. 75/2017;
- che le risorse decentrate sono previste nel bilancio di previsione dell'anno 2020;

RILEVATO

- il permanere dell'equilibrio economico-finanziario e del pareggio finanziario di bilancio;
- che i costi della contrattazione integrativa sono compatibili con il bilancio e con l'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;

RACCOMANDA

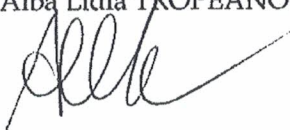
L'Ente a dare massima trasparenza alle informazioni concernenti gli atti connessi alla contrattazione integrativa, e di accertare la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche. Ai sensi dell'art 18, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009, infatti, è vietata 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 ai sensi del suddetto decreto;

ATTESTA

che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL e dalle norme di legge, e che le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria sono conformi agli schemi appositamente predisposti dal Ministero.

San Marcellino (CE), lì 28/12/2020.

Il Revisore dei Conti
Dott.ssa Alba Lidia TROPEANO



Comune di San Marcellino

Provincia di Caserta

L'anno duemilaVENTI, il giorno _____ del mese di _____, alle ore _____ presso la casa Municipale del Comune di San Marcellino (CE) si sono riunite per la sottoscrizione:

☐ Delegazione Trattante di parte pubblica:

<i>Ruolo</i>	Nominativo
1. Presidente	Dott. Nadia Greco
2. Componente	Dott. Francesco Fabozzi
3 Componente	Geom. Luciano Pianese
4 Componente	Dott. Marco Gagliarde

☐ Delegazione di parte sindacale:

Sigla	Nominativo
CGIL	
CISL	
UIL	

☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome	Cognome
Giampiero	Patanè
Michele	Barone
Pasquale	Bova
Tommaso	Gallo

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2020/2022

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente CCDI 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 recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:

- D.Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art.40
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi Approvato con Delibera di Giunta Comunale n° 89 del 31.07.2019;
- Metodologia di misurazione e valutazione della performance, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n° 76 del 13.06.2019;
- CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNL Regioni e Autonomie Locali.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1. Ambito di applicazione e decorrenza
Art. 2. Interpretazione autentica del contratto decentrato

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

- Art. 3. Obiettivi e strumenti
Art. 4. Informazione
Art. 5. Confronto
Art. 6. Organismo paritetico per l'innovazione
Art. 7. Assemblee sindacali
Art. 8. Diritti e agibilità sindacali
Art. 9. Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
Art.10. Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure
Art.11. Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

- Art.12. Formazione e aggiornamento
Art.13. Sicurezza nei luoghi di lavoro
Art.14. Area delle Posizioni Organizzative
Art.15. Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
Art.16. Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo
Art.17. Produttività miglioramento ed incremento dei servizi. Performance collettiva e individuale.
Art.18. Progressione economica orizzontale

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

- Art.19. Principi generali
Art.20. Indennità condizioni di lavoro
Art.21. Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies
Art.22. Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies

TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

- Art.23. Indennità di servizio esterno. Art.56 quinquies
Art.24. Indennità di funzione Art.56 – sexies
Art.25. Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art.26. turno

TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

- Art.27. Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge
Art.28. Indennità di reperibilità
Art.29. Indennità di turno
Art.30. Lavoro straordinario
Art.31. Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale
Art.32. Salario accessorio del personale a tempo determinato
Art.33. Salario accessorio del personale a part-time
art. 34. telelavoro
Art.35. Welfare integrativo

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

- Art.36. Disposizione finale

TITOLO VIII- PARTE ECONOMICA

PARTE ECONOMICA - RIPARTIZIONE DEL FONDO DESTINATO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ ANNO 2020

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato 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 qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale) e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente CCDI ha durata triennale 01.01.2020/31.12.2022.
3. Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva comunque la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo;
4. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono con cadenza annuale.
5. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Art. 2 Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. I soggetti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta di una delle parti e definiscono, in accordo, il significato della clausola controversa; tale accordo ha valore di interpretazione autentica.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
- 4) La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

Art. 4 Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21/05/2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 citato, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 ccnl 22/05/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del CCNL 21.05.2018;
 - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
 - i) gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 CCNL 21/05/2018.
 - j) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art.6 Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Deve essere costituito entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente Contratto Decentrato Integrativo.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa. 3. L'organismo paritetico per l'innovazione:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art 7 comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
 - d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 CCNL 21/05/2018.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 CCNL 21/05/2018.
6. Il personale dipendente eventualmente nominato nell'organismo paritetico per l'innovazione che partecipa alle riunioni è considerato a tutti gli effetti in orario di lavoro.
7. L'Organo paritetico di cui al presente articolo è costituito in forma associata tra più comuni, qualora ciascuno di essi ha un numero di dipendenti inferiore a 300, in analogia a quanto previsto dall'art.9 del CCNL 21.05.2018.

Art. 7 Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. I Responsabili delle Unità Organizzative trasmettono al Servizio Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
5. Qualora, per esigenze dell'amministrazione, l'assemblea si svolga al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno recuperate entro il mese successivo. Il recupero viene concordato con il dirigente/responsabile del settore.
6. L'amministrazione fornisce i locali, eventualmente anche convenzionandosi con altri enti, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio e si impegna, in ogni caso, ad individuare a proprie spese altri locali qualora non fossero disponibili quelli dell'ente. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

Art. 8 Diritti e agibilità sindacali

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21/05/2018;
2. Le Rsu e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo alla struttura competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione del salario accessorio fruibile individualmente i lavoratori che beneficiano di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché i delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il CCNL.

Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
5. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie indicate nell'art. 7 del CCNL.
6. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione. Tale verbale non ha alcun valore contrattuale, ma solo di riassumere le posizioni delle parti presenti al tavolo negoziale.
7. Ogniquale volta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per valutare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità da acquisire per effetto delle innovazioni proposte.

Art.10 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art.7, comma 4 del CCNL. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art.7, comma 4, lettere a), b), c), d), f), g), h), i), j), u), v), w). Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art.8, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.
3. Sulle materie di cui all'art.9, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z) le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI. Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art.40 bis, comma 1 del D. Lgs. N.165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Art.11 Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette, compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'art.10 dovesse assumere un' iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'art.3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE.

Art. 12 Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale. In sede di organismo paritetico di cui all'art.6 CCNL 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
10. Annualmente, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

Art.13 Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevede l'art.15, 18 e 47 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
- Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico del Lavoro ed il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità di rischio/disagio.
 3. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, comunque sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.
 4. Nel caso di delega delle funzioni come previsto dall'art.20 del D.Lgs 81 e per gli obblighi in capo al preposto di cui all'art. 19, la contrattazione decentrata valuterà se tale attività rientri nella tipologia delle funzioni di responsabilità.
 5. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciute, tramite l'accesso a tutti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.
 6. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

Art.14 Area delle posizioni organizzative

1. Per il conferimento degli incarichi si terrà conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
2. Qualora la dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di tale categoria, è possibile, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, secondo le procedure presenti da CCNL.
3. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative nei comuni privi di dirigenza sono conferiti dal Sindaco per un periodo legato al mandato dello stesso. Anche in tale fattispecie applicativa, gli incarichi vengono affidati previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett d), con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
4. Ogni tipologia di incarico può essere revocato prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. Per quanto riguarda la valutazione negativa si considera inferiore al 50% del punteggio attribuibile secondo il sistema di valutazione in uso.
5. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato se riconosciuta. L'ente prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le osservazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico. In tal caso sarà redatto un verbale che verrà messo a disposizione dell'interessato.
6. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza. In caso di revoca per mutamenti organizzativi, la retribuzione di risultato verrà corrisposta in proporzione al periodo dell'incarico effettivamente svolto.
7. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui al presente articolo 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.
8. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. L'ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, secondo il modello di relazioni sindacali previsto all'art. 5 comma 3 lett d) e), che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
9. L'ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.
10. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
 - a. l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
 - b. i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70 ter
- b) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- c) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- d) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- e) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

- f) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.
 - i compensi derivanti dai diritti istruttori relativi alle pratiche del SUAP di cui al D. Lgs. 31.03.1998, n.112 e D.P.R. 07.09.2010, n.160 da distribuire previa adozione di apposito regolamento.

Art.15 Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art.16 Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
 - b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
 - c) indennità di condizioni di lavoro;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000; e) compensi per specifiche responsabilità;
 - f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 12, comma 7, lett. c), ivi compresi i compensi Istat;
 - h) compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - i) progressioni economiche finanziate con risorse stabili.

- j) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi derivanti da «Piani di Razionalizzazione» di cui all'art. 16, comma 5, D.L. 98/2011 (convertito in Legge n. 111/2011);
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 (**parte variabile con esclusione delle lettere c)** risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori; g) personale case da gioco).

Art.17 Produttività miglioramento ed incremento dei servizi. Performance collettiva ed individuale.

Le risorse complessivamente disponibili per finanziare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono così disciplinate:

Le risorse destinate alla produttività devono essere erogate ai dipendenti a seguito del raggiungimento degli obiettivi che annualmente l'Amministrazione si dà e che affida ai Responsabili di P.O. attraverso il Piano degli obiettivi o con altro strumento di programmazione, quale parte del Piano della Performance.

Il responsabile di PO deve garantire una equa distribuzione degli obiettivi ai propri dipendenti salvaguardando un equo carico di lavoro e coinvolgendo possibilmente l'intero personale dipendente; inoltre la prestazione lavorativa di ciascun dipendente va interamente distribuita, attraverso graduazioni percentuali, tra gli obiettivi dell'ente, la cui elencazione nel Piano Dettagliato degli Obiettivi dovrà contemplare tutte i procedimenti/attività poste in essere dall'ente nell'intervallo temporale considerato, che nel caso in specie è l'anno solare. La valutazione del personale dipendente senza PO deve riguardare anche le Performance di comportamento, secondo i parametri di cui al Sistema di valutazione dell'ente vigente.

Eventuali economie relativamente a tutti gli istituti finanziati andranno a finanziare la produttività/performance.

Art 18 Progressione economica orizzontale

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. Si prevede, per l'anno 2020, di finanziare le progressioni economiche per gli aventi diritto in misura pari al 50% del personale in servizio per ogni categoria e con decorrenza economica dal 01.01.2020.

2. Le progressioni economiche avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti.

3. L'ammontare delle risorse da destinare ad eventuali passaggi economici, in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti, è determinato in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa Aziendale.

4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il dirigente dell'Ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso l'Ente di appartenenza del medesimo.

5. Requisito minimo per l'accesso alla progressione economica è una valutazione sufficiente della prestazione lavorativa degli ultimi tre anni, per ogni anno del triennio, e il non aver riportato sanzioni disciplinari definitive superiori al richiamo verbale nel biennio precedente.

Le concrete modalità di accesso alla selezione e di svolgimento della stessa sono oggetto di un apposito regolamento.

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art.19 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, 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 a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di P.O.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. 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 P.O..
9. 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 giorni/mesi di servizio, con le specifiche di cui agli artt. che seguono.

Art.20 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018) .

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole 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;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria;

A specificazione di quanto previsto, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sempre a consuntivo e su attestazione del Dirigente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

3. 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, ecc. 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;

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 19, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sempre a Consuntivo e su attestazione del Dirigente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

4. Si individuano i fattori implicant **maneggio valori** come segue:

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di P.O..

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

a) personale esposto a rischio

€(2)/giorno

b) personale esposto a disagio

€(2)/giorno

c) personale con funzioni di agente contabile:

c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad (€ 500.00):

€(____)/giorno

c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra (€ 500.00 ed € 3000,00):

€(____)/giorno

c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre (€ 3000.00):

Art.21 Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies

1. Ai sensi dell'art.70 quinquies comma 2 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

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

2. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile di Area, mediante proprio provvedimento di nomina motivato. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. Nel provvedimento di nomina il responsabile provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. Il Responsabile verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

3. Per le funzioni di cui alle lettere a) b) c) d) del comma 1 compete una indennità, la cui misura è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.

4. Le indennità di cui alle lettere a) e d) al presente articolo sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 20 del presente contratto. Le indennità di cui alle lettere b) e c) non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 20 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

5. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità di cui alla lettera a), trattandosi di una indennità derivante da una attività delegata dal Sindaco o da norme di legge, venga erogata mensilmente e proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato con incarico delegato, convenendo che è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi. L'indennità di cui alle lettere b) c) d) si stabilisce che vengano erogate proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

6. Per tutte le tipologie delle indennità di cui alle lettere a) b) c) d) si conviene di determinare in € 300,00/annui lordi il valore dell'indennità.

7. L'importo di € 300,00 (max CCNL € 350,00 annui/lordi) non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui al comma 1 dell'art. 70 quinquies se erogata con la stessa motivazione.

8. La misura della indennità verrà determinata suddividendo il budget definito annualmente tra le parti, in modo proporzionale rispetto all'indennità massima di € 300,00 (max CCNL € 350,00 annui/lordi).

Art.22 Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies.

1. Ai sensi dell'art.70 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 1000,00 (MAX € 3000.00/annui lordi) per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili di P.O. 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.

3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato, e per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare. Nel provvedimento di nomina il responsabile provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità. Il Responsabile verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dal presente articolo.

4. L'Ente propone annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità. L'individuazione e l'attribuzione della specifica responsabilità deve tener conto delle attività comunque ascrivibili alla categoria di appartenenza. Le specifiche responsabilità non sono generalizzate e non coincidono con la attribuzione della responsabilità di procedimento.

5. Le modalità di attribuzione e graduazione economica degli incarichi conferiti ai sensi dei precedenti comma, saranno definite con apposito regolamento sui criteri applicativi, da condividere in sede di contrattazione decentrata con le rappresentanze dei lavoratori.

TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art.23 Indennità di servizio esterno. (Art.56 quinquies CCNL 2018)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, (per almeno metà dell'orario lavorativo giornaliero), compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri Euro 1,00 - Euro 10,00, da definirsi in sede di contrattazione decentrata.
2. La misura dell'indennità tra il minimo ed il massimo stabiliti dal CCNL è determinato in **3,50 € giornalieri**.
3. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
 - dalla certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per almeno metà della giornata lavorativa.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
6. L'indennità giornaliera maturata viene erogata, a consuntivo e su attestazione del Responsabile.

Art.24 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene determinata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. Le indennità di funzione non sono generalizzate e non coincidono con l'attribuzione della responsabilità di procedimento.

1. 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 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
2. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.
3. L'attribuzione dei compiti di cui al presente articolo, è di competenza del Responsabile della Polizia Locale mediante proprio provvedimento. Tale provvedimento sarà trasmesso in copia all'ufficio del personale per l'attribuzione dei compensi. In esso il responsabile del servizio provvederà a specificare, oltre ai compiti assegnati, anche il valore atteso nell'esercizio della responsabilità di cui trattasi, ovvero la qualità attesa nell'esercizio della predetta responsabilità.
4. L'importo dell'indennità è annuale ed è liquidato a consuntivo dell'esercizio di riferimento dopo la necessaria verifica e certificazione da parte del responsabile dell'Area circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati.
5. Qualora il personale della polizia locale abbia già attribuita la responsabilità ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett f) del CCNL 1.04.1999, l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità anche nella misura dell'importo attribuito.
6. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).
7. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;

- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Art.25 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

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

Art.26 - Turno

In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 21.05.2018 art. 23.

TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art.27 Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del CCNL 21/05/2018, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:
 - a) Art.67 comma 3 lett a) somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997», si riferisce 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.
 - b) art.67 comma 3 lett c) somme derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale, si riferisce a:
 - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016, come modificato dal D.Lgs. n. 56/2017);
 - compensi per avvocatura interna (art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
 - incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lettera p) D.Lgs. 446/1997);
 - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003).

3. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di produttività è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) del premio di produttività al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare.
4. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare.
5. Eventuali economie “aggiuntive” destinate all’erogazione dei premi:
 - a) dall’art.61 comma 17, D.L.112;
 - b) dall’art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall’eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione, conformemente a quanto previsto dall’art. 6, «Norme transitorie», del D.Lgs. 141/2011.

Art.28 Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di **€ 10,33** per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall’art. 67. Tale importo è raddoppiato **€ 20.65** in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
 2. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell’intervento assegnato in tempi compatibili con l’emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell’intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.
 3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
- Qualora si ravvisino esigenze straordinarie ed organizzative in sede di accordo tra le parti sarà applicato l’art.24 comma 4 del CCNL.
4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l’eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.
 5. 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%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l’orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell’orario di lavoro settimanale.
 6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell’art.38, comma 7, e dell’art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.
 7. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell’ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all’art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
 8. Il servizio è gestito dal Responsabile di Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all’Ente fissati dall’Amministrazione. Il Responsabile mensilmente comunica i dipendenti in reperibilità e stabilisce i turni con provvedimento scritto.
 9. Nel caso si richieda l’estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, si applica il comma 4 dell’art.24 e il compenso è elevato ad € 13.00 per dodici ore al giorno.

10. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

Art.29 Indennità di turno

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. 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.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) Turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001.

Art.30 Lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di P.O., sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.04.1999, eccetto per quanto previsto all'art.23 comma 3 del presente contratto.
3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del CCNL 1.04.1999.

4. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.
5. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.
6. Nel fondo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT, ecc.).

Art.31 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Le parti, prendono atto che, come previsto dall'art.55 comma 8 del CCNL 21/05/2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo di un ulteriore 10% massimo. Ciò premesso, le parti concordano di individuare come gravi situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione utilizzando l'ulteriore contingente di cui al summenzionato articolo, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art.32 Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore ad un anno concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art.33 Salario accessorio del personale a part-time

1. Il personale assunto, con contratto a part-time orizzontale o verticale, in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

Art.34 Telelavoro (lavoro a distanza)

Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del CCNL 14.09.2000, si stabilisce venga adottato specifico regolamento disciplinante la materia.

Art.35 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

1. Date le risorse disponibili le parti si riservano l'effettuazione di ulteriori approfondimenti prima dell'attuazione di tale disciplina contrattuale.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

Art.36 Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

TITOLO VIII- PARTE ECONOMICA

PARTE ECONOMICA - RIPARTIZIONE DEL FONDO DESTINATO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ ANNO 2020

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è stato quantificato in €. 149.234,93. da tale importo, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni economiche già effettuate, residua l'importo di **€ 58.040,18** che viene per l'anno 2020, tenuto conto di quanto stabilito all'art. 1 così ripartito:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Indennità condizione lavoro (Art. 70 bis CCNL):	
Indennità per funzioni svolte in condizione di rischio	€. 1590,00
Indennità per funzioni svolte in condizione di disagio	€.400,00
Indennità per funzioni che implicano il maneggio valori	€.0,00
Fondo per la corresponsione della indennità per servizio prestato in orario notturno, festivo e notturno-festivo	€.0,00
Fondo per la corresponsione dell'indennità di reperibilità (art. 24 del CCNL 21.05.2018)	€ 5578,00
Indennità di servizio esterno. (Art.56 quinquies CCNL 2018)	€ 1856,00
Indennità di turno (art. 23 del CCNL 21.05.2018)	€ 11646,82
Fondo per compensare particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D (art. 70 quinquies <u>comma 2</u> del CCNL 21.05.2018)	€.300,00
Progressioni economiche orizzontali (P.E.O.)	€ 19.625,90
Fondo per compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D (art. 70 quinquies <u>comma 1</u> del CCNL 21.05.2018)	€.2000,00
Produttività collettiva/Piano Obiettivi 2020	€ 15.043,46
TOTALE	€ 58.040,18

☐ Delegazione di parte pubblica:

Presidente - Dott. Nadia Greco_____

Componente - Dott. Francesco Fabozzi_____

Componente - Dott. Marco Gagliarde_____

Componente - Geom. Luciano Pianese_____

☐ Delegazione di parte Sindacale:

CGIL – _____

CISL – _____

UIL – _____

☐ Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Sig. Giampiero Patanè_____

Sig. Pasquale Bova_____

Sig. Michele Barone_____

Sig. Tommaso Gallo_____