

Il giorno NOVE del mese di DICEMBRE presso la Sala Giunta del Comune di Surbo si è riunita la Delegazione Trattante nelle persone :

Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Dott.ssa Rosa Arrivabene - Segretario Generale- Presidente;
- Dott.ssa Anna Maria Jazzetti - Responsabile Servizi Amministrativi - Componente;
- Dott.ssa Deborah Serio - Responsabile Servizi Sociali- Componente;
- Avv. Valentino Chironi - Responsabile Avvocatura - Componente;
- Arch. Vincenzo Paladini - Responsabile Servizi Tecnici - Componente;

Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:

- Gianluca Pareo;
- Antonio Miccoli;
- Alessandra Zizza;

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

OO.SS. Territoriale C.G.I.L. – FP: sig. Gino Donno
OO.SS. Territoriale C.I.S.L. – FP: Sig. Elio Giannuzzi
OO.SS. Territoriale U.I.L. – FPL: Sig. Francesco Fazzi
OO.SS. Territoriale CSA Aut. Loc.: Sig. Angelo De Pascali

per sottoscrivere il contratto Collettivo Decentrato Integrativo PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2019/2021 e PARTE ECONOMICA ANNO 2019 definitivo.

Preliminarmente la Delegazione Trattante prende atto:

- che con Deliberazione di indirizzo n. 170 del 16/10/2019 la Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale ha dettato gli indirizzi al Presidente della delegazione trattante per le trattative propedeutiche alla firma del CCDI Triennio 2019/2021 ed Economica anno 2019 ed ha definito le risorse variabili da inserire nel fondo ;
- che con determinazione R.G. n.500 del 11/10/2019 così come rettificata dalla determinazione n. 501 del 11/10/2019, sono state quantificate le risorse decentrate ai sensi dell'art. 67 CCNL 21.05.2017;
- che tale quantificazione è stata certificata dal Collegio dei Revisori dei conti con parere n. 38 del 11/10/2019;
- che il fondo per il lavoro straordinario di cui all'art.14 del CCNL 1.04.99, per l'anno 2019 è stato confermato in euro 19.036,25 e viene erogato con le modalità previste per lo specifico istituto;

Successivamente,

VISTA l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2019/2021 E PARTE ECONOMICA ANNO 2019 sottoscritta il 19/11/2019;

VISTA la determinazione di Costituzione del Fondo 2019 R.G. n.500 del 11/10/2019 così come rettificata dalla determinazione n. 501 del 11/10/2019 dalla quale si evince il rispetto dei limiti del Salario Accessorio previsti dalla legge;

VISTA la deliberazione n. 198 in data 28/11/2019, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale la Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale ha autorizzato la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2019/2021 E PARTE ECONOMICA ANNO 2019, confermando le precisazioni già fornite nella precedente deliberazione n. 170/2019 e precisamente:

- dare attuazione all'istituto dell'indennità per particolari condizioni di lavoro verificando puntualmente le singole posizioni lavorative in modo da consentirne l'erogazione solo in presenza di situazioni rientranti nella previsione del CCNL del 21/05/2018;

- dare attuazione alla sezione del CCNL dedicata alla Polizia Locale nel limite delle risorse che in forza del vigente ccdi sono destinate al personale della polizia locale, riconducendo:
 - a) l'indennità di servizio esterno allo svolgimento delle funzioni di vigilanza tipiche delle realtà comunali, purché svolte in via continuativa per una percentuale dell'orario giornaliero pari ad almeno il 60%;
 - b) l'indennità di funzione alla previa puntuale individuazione delle specifiche responsabilità e mansioni assegnabili evitando automatismi, prevedendone l'applicazione in favore di un numero limitato di dipendenti (un terzo) solo in presenza di atti formali che individuino la specifica posizione lavorativa ricoperta ed i cui valori devono essere graduati e differenziati in base al grado di complessità delle responsabilità assegnate;
- dare attuazione all'istituto delle indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art.70 quinquies comma 1 del C.C.N.L. 21 maggio 2018, che dovranno essere destinate a remunerare un numero ristretto di dipendenti (un terzo) ai quali, sulla base del modello organizzativo adottato dall'Ente, sono attribuite formalmente effettive e significative responsabilità aggiuntive ed i cui valori devono essere graduati e differenziati in base al grado di complessità delle responsabilità assegnate;
- prevedere la possibilità di effettuare nuove progressioni orizzontali, per una quota limitata di dipendenti, secondo criteri di selettività in funzione preponderante delle risultanze del sistema di valutazione e, seppur residuamente, dell'esperienza maturata e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, nel rispetto della normativa vigente tempo per tempo e con contenimento dell'incidenza delle nuove progressioni nei limiti delle disponibilità delle risorse stabili;
- con riferimento all'istituto della reperibilità confermare, per l'anno in corso, le aree già individuate (Anagrafe/Stato Civile e Polizia Locale) nonchè il rinvio al 01/01/2020 dell'attuazione dell'ultimo periodo dell'art. 16, comma 1 ("...Per ciascuna area sarà messo in reperibilità un dipendente per giornata e/o turno..."), fermo restando che ciascun dipendente non potrà essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese, confermando altresì l'obbligo della preventiva comunicazione mensile del calendario della stessa e l'indicazione preventiva sul sito istituzionale dei recapiti telefonici degli addetti al servizio, quale condizione per l'erogazione;

VISTO il parere favorevole reso dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 27/11/2019, verbale n. 43 con il quale ha certificato favorevolmente la bozza di Contratto Collettivo Decentrato parte economica anno 2019 e parte giuridica triennio 2019/2021 ed ha attestato la compatibilità degli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio (art.40 D.Lgs. n.165/2001) e la loro coerenza con i vincoli posti dal CCNL (art.40 bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001) e dalle norme di legge;

CONSIDERATO che il predetto contratto dovrà essere trasmesso all'ARAN entro 5 giorni dalla sottoscrizione;

RITENUTO procedere alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2019/2021 e PARTE ECONOMICA ANNO 2019;

L.C.S.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Segretario Generale dott.ssa Rosa Arrivabene
 Dott.ssa Anna Maria Jazzetti
 Dott.ssa Deborah Serio
 Avv. Valentino Chironi
 Arch. Vincenzo Paladini

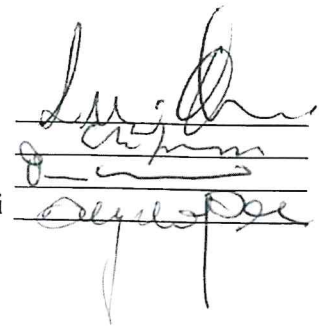
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

Pareo Gianluca
 Miccoli Antonio
 Zizza Alessandra

OO.SS. Territoriale C.G.I.L. - FP:
OO.SS. Territoriale C.I.S.L. - FP:
OO.SS. Territoriale U.I.L. - FPL:
OO.SS. Territoriale CSA Aut. Loc.:

sig. Gino Donno
Sig. Elio Giannuzzi
Sig. Francesco Fazzi
Sig. Angelo De Pascali



[
[

[

[

[

[



CITTÀ DI SURBO

Provincia di Lecce



**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE
PARTE GIURIDICA TRIENNIO
2019 – 2021 E PARTE ECONOMICA
ANNO 2019**

[Handwritten signatures and initials]

INDICE

Capo I

FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1 Oggetto – Ambito di Applicazione

Art. 2 Durata - Revisione

Capo II

CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE (C.D. PRODUTTIVITA')

Art. 3 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse stabili e variabili

Art. 4 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

Art. 5 Criteri generali per l'incentivazione del personale

Art. 6 Differenziazione del premio individuale

Art. 7 Progressioni economiche nella categoria

Art. 8 I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali

Capo III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

Art. 9 Indennità condizioni di lavoro

Art.10 Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018

Art.11 Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

Capo IV

COMPENSI PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 12 Indennità di funzione per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

Art. 13 Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

Capo V

ALTRE INDENNITA'

Art. 14 Incentivazione del personale in telelavoro

Art. 15 Incentivazione del personale somministrato

Art. 16 Reperibilità

Art. 17 Turno

Art. 18 Compensi ISTAT

Art. 19 Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Art. 20 Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

Capo VI

TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 21 Trattamenti accessori fissati per legge

Art. 22 Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente

Capo VII

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- Art. 23 Lavoro straordinario
- Art. 24 Contingente dei lavoratori a tempo parziale
- Art. 25 Trattamento accessorio al personale a tempo parziale ed al personale a tempo determinato
- Art. 26 La Banca delle ore
- Art. 27 Flessibilità dell'orario di lavoro
- Art. 28 Arco temporale per la verifica del tetto massimo di 48 ore settimanali
- Art. 29 Pari opportunità
- Art. 30 Pausa
- Art. 31 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro
- Art. 32 Welfare Integrativo
- Art. 33 Formazione e aggiornamento

Capo VIII
CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

- Art. 34 Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo
- Art. 35 Norme finali

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately seven distinct marks, including a large stylized signature on the right, a cluster of initials in the center, and a signature on the left. The handwriting is cursive and somewhat illegible.

CAPO I
CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO

Art. 1
Oggetto – Ambito di applicazione

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7 e 8, C.C.N.L. 21 maggio 2018 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.
3. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso. Pertanto le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

Art. 2
Durata – Revisione

1. Il presente contratto ha validità triennale a decorrere dal giorno successivo la data di sottoscrizione, se non diversamente stabilito dalle parti.
2. Con cadenza annuale, le parti rinegoziano i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo..
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano che gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
4. Ciascuna delle parti, in caso di contrasto sulla applicazione di clausole della contrattazione collettiva decentrata integrativa, può richiedere l'attivazione delle procedure per la contrattazione autentica, per come disciplinato dai CCNL e richiamato dal presente contratto.

CAPO II
**CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE
DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE
(C.D. PRODUTTIVITÀ)**

Art. 3
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 67, c. 1, CCNL 21 maggio 2018:
- progressioni economiche all'interno della categoria;

- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo, CCNL 14.9.2000 e all'art. 6, CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII q.f.

2. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 68, c. 2, CCNL 21 maggio 2018 sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 4

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione.

2. Il 30% della parte variabile del fondo di cui all'art. 67, comma 3 del CCNL, senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e quelle per la incentivazione personale delle case da gioco, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile, senza considerare quelle previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e quelle per la incentivazione personale delle case da gioco, sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

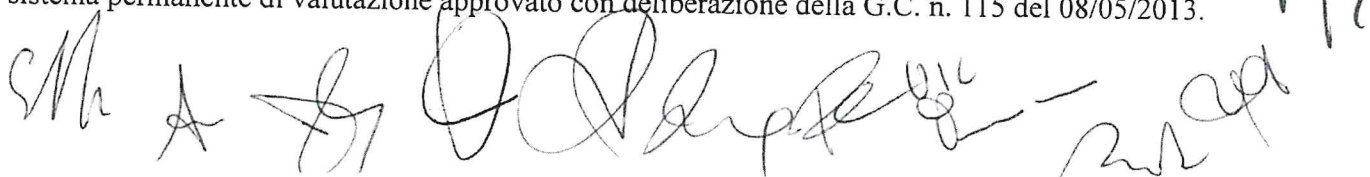
3. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti può essere destinata agli istituti variabili.

4. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla *performance* e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Art.5

Criteri generali per l'incentivazione del personale

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione approvato con deliberazione della G.C. n. 115 del 08/05/2013.



2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata -secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.

3. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

4. A ciascun centro di responsabilità è affidato uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente allo stesso affidato in gestione. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del settore. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente

5. L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture si realizza sulla base della posizione giuridica di inquadramento. A tal fine, in considerazione dell'inquadramento giuridico del dipendente vengono attribuiti i seguenti valori:

Posizione giuridica	Peso
A	1,00
B	1,50
C	2,00
D	2,50

Le risorse destinate a compensare la *performance* sono assegnate a ciascun settore prendendo in considerazione il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, suddiviso per categoria e moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella precedente tabella.

Le risorse complessivamente destinate alle *performance* organizzativa e individuale sono divise per il predetto valore complessivo ottenendo un importo unitario.

Tale importo unitario è applicato, sulla base del parametro di riferimento contenuto nella precedente tabella, al personale appartenente ad ogni settore, ottenendo in tal modo il budget di risorse assegnato a ciascun settore.

6. La metodologia da applicare è quella riportata nell'allegato A) al presente contratto. Nell'applicazione della suddetta metodologia, il raggiungimento parziale degli obiettivi di uno specifico settore (GRO inferiore al 100%) comporterà la decurtazione percentuale delle somme assegnate allo stesso con conseguenti economie sui compensi assegnati al personale del settore. La suddivisione del budget tra performance individuale ed organizzativa viene effettuata annualmente in sede di rinegoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate.

7. Entro i 30 giorni successivi alla approvazione del piano delle performance o del piano dettagliato degli obiettivi, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i responsabili assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi di cui alla lettera b) del precedente comma 4 al personale delle strutture da essi dirette, nonché degli altri fattori di valutazione dei comportamenti e delle competenze professionali ove previsti dalla metodologia di valutazione.

8. Ai fini della assegnazione dei compensi di cui al precedente comma 4 il personale in part time e/o i dipendenti che nel corso dell'anno sono stato impegnati in più strutture e/o sono cessati dal servizio partecipano in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto. In tutti i casi

di cessazione nel corso dell'anno (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.), il dipendente parteciperà proporzionalmente al periodo di permanenza in servizio.

9. La valutazione è effettuata dal responsabile sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione approvata con deliberazione della G.C. n. 115 del 08/05/2013. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 per come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal titolare di posizione organizzativa, in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

10. Non si dà luogo alla erogazione dei compensi di cui al comma 4 del presente articolo in caso di assenza superiore a 120 giorni lavorativi nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali (ferie, riposo compensativo, recupero straordinario assenza per infortuni per cause di servizio; permessi sindacali, astensione obbligatoria per maternità; assenza per donazione di sangue; assenza per permessi retribuiti per se medesimo di cui alla legge 104/92 ex art. 33 comma 3, permessi retribuiti ex art. 32 CCNL) ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

11. Le parti concordano altresì che il premio correlato alla performance individuale ai dipendenti subisce riduzioni in caso di riconoscimento di compensi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art.113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.), secondo la tabella di seguito riportata:

Incentivi		Premio Performance Individuale
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	2.000,00	zero
Da 2.001,00	4.000,00	20%
Da 4.001,00	7.000,00	30%
Da 7.001,00	10.000,00	70%
Oltre	10.001,00	90%

12. L'erogazione del premio della performance sarà effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente contratto decentrato, in unica soluzione annuale, di norma, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento

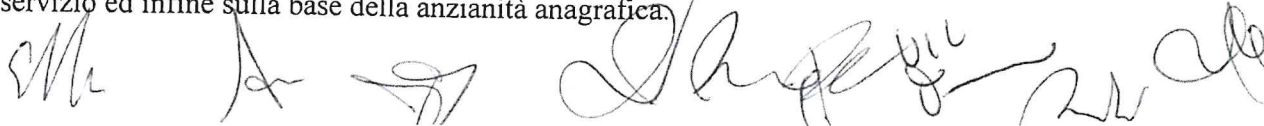
Art. 6

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni della *performance* individuale più elevate è assegnata una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lettera b) del CCNL 21/05/2018 nella misura del 20% del personale valutato e comunque almeno uno per ogni settore.

2. La misura di tale maggiorazione viene fissata nel 30% in più della media procapite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi.

3. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui al precedente articolo 5. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.



4. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la sua valutazione risulti superiore a 80 punti.

Art. 7

Progressioni economiche nella categoria

1 All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina dei commi 6 e 7 del presente articolo.

3. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che hanno già raggiunto la soglia massima e/o che hanno una anzianità di inquadramento nella categoria o nella posizione economica inferiore a 3 anni) in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

4. Le parti annualmente in sede di Contratto Decentrato Integrativo destinano una quota delle risorse decentrate di parte stabile, se disponibili, al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.

5. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

6. La decorrenza delle progressioni economiche non può essere precedente al 1 gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

7. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono essere riassegnati alle progressioni nella medesima proporzione.

Art. 8

I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali

1. Le progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono disciplinate dalla presente regolamentazione che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'art. 23, D. Lgs. n. 150/2009 e all'art. 52, D. Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'art. 16 CCNL 21 maggio 2018 e dal presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI).

2. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c) del CCNL 21.05.2018, e ad integrazione dei criteri stabiliti dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, le parti convengono i seguenti ulteriori criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie:

a) possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quota limitata dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ciascuna categoria, garantendo, possibilmente, almeno una unità per categoria;

b) l'attivazione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali è subordinata alla disponibilità di risorse finanziarie di parte stabile da impiegare a tale titolo, come determinate in sede di negoziazione annuale dei criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo;

c) Possono partecipare alla selezione per le Progressioni Orizzontali i soggetti che risultano dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno antecedente a quello della selezione).

In particolare, con riferimento **ai requisiti di partecipazione**, ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta, il dipendente deve essere in possesso dei seguenti requisiti: :

- a) anzianità di servizio, a tempo indeterminato, presso il Comune di Surbo, di almeno 36 mesi, riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione;
- b) anzianità di servizio, nella posizione economica immediatamente precedente, di almeno trentasei mesi, riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. E' utile a tal fine l'anzianità acquisita, anche parzialmente, in altra pubblica amministrazione come definita dall'art. 1 c. 2, D. Lgs. n. 165/2001. Per il personale pervenuto a seguito di procedure di mobilità esterna è comunque utile l'anzianità acquisita nell'ente che ha ceduto il contratto di lavoro. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- c) essere in possesso di un punteggio valido e sufficiente nella valutazione annua riferita al triennio precedente a quello cui si riferisce la selezione;
- d) aver ottenuto una valutazione minima pari a 75 punti nell'anno precedente a quello cui si riferisce la selezione;
- e) non essere stato destinatario, nel triennio precedente alla data di selezione, di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale e/o scritto;

3. Con riferimento **ai criteri di valutazione** si stabilisce che il Responsabile del Servizio personale provvede alla redazione delle relative graduatorie sulla base dei seguenti criteri:

- a) Risultanze della valutazione della performance individuale corrispondente alla media dei punteggi conseguiti nelle schede di valutazione della performance del triennio precedente a quello relativo all'anno di indizione della progressione, riproporzionato al punteggio massimo esprimibile per detto elemento: **Punti 80**

La valutazione considerata è quella utile per la erogazione della indennità di produttività;

Fermo restando quanto sopra riportato, nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;

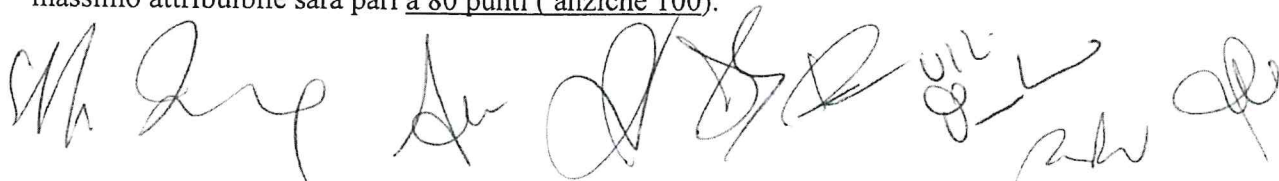
- b) Esperienza maturata negli ambiti di riferimento, **Punti 16**. Viene previsto un punteggio di 2.0 punti ad anno, con un massimo di 8 anni., per ogni anno di permanenza nella posizione economica in godimento;

- c) Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi **Punti 4**. Vengono riconosciuti punti per ogni partecipazione a corsi di formazione comunque denominati (formazione, aggiornamento, seminario di studio, ecc.) concordati ed autorizzati dai responsabili di settore, cui sia conseguita una valutazione positiva, a seguito di esami, test quiz., come sotto riportato:

- Per ogni corso (durata corso almeno 4 ore) **punti 0,50**

Non saranno presi in considerazione i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, Anticorruzione e Trasparenza, HACCP, ecc.).

In sede di prima applicazione, per le procedure eventualmente attivate per l'annualità 2019, non si terrà conto del criterio di cui ai precedenti punti b) e c), la cui decorrenza è differita all'anno 2020 (per attività formative svolte nell'anno 2019). Nell'annualità 2019 quindi il punteggio massimo attribuibile sarà pari a 80 punti (anziché 100).



4. Con riferimento al procedimento, allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile P.O. del Settore Personale procede ad avviare le procedure previste dall'art. 16 del CCNL 21/05/2016, informandone il personale dipendente, mediante avvisi interni che assicurino adeguata diffusione e trasmesso mediante il protocollo interno. A seguito della presentazione delle istanze da parte dei dipendenti, dopo la pubblicazione di apposito bando a cura del responsabile P.O. del Settore Personale, questi procede ad esaminare la documentazione ed a stilare le graduatorie, distinte per categoria sulla base dei criteri di cui al precedente comma 4, lettere a), b) e c), previa verifica del possesso dei requisiti di partecipazione di cui al precedente comma 3, lettere a), b), c), d) ed e), entro i dieci giorni successivi alla scadenza del termine di presentazione delle domande.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

Gli esiti delle graduatorie sono portati a conoscenza dei singoli dipendenti (consegna a mano, o per email istituzionale, affissione alla bacheca sindacale,) e diventano definitive trascorsi 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati, nel medesimo termine, possono presentare istanza di riesame al Segretario Generale. Questi avrà 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa risposta con le eventuali correzioni o modifiche.

Ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa alla procedura di valutazione che lo interessa.

Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

5. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle selezioni per l'attribuzione delle progressioni orizzontali secondo i criteri definiti ai precedenti commi 3 e 4. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili conflitti di interesse, nell'ambito della procedura di cui al comma 2 dell'art. 8, in via preventiva, potranno essere destinate apposite risorse per la Progressione Economica orizzontale del personale incaricato di Posizione Organizzativa, che verrà selezionato sulla base di una graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti di categoria D dell'Ente che siano titolari di incarico di P.O.

CAPO III

COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA' INDENNITÀ

Art. 9

Indennità condizioni di lavoro

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 è istituita la "indennità condizioni di lavoro".

2. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che comportano, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali. La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria. Tali sono in particolare quelle che richiedono un orario di lavoro con una o più sospensioni e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa esclusa la turnazione).

4. Si stabilisce che la presente indennità sia erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

5. Per attività rischiose si intendono quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile. 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 e riconosciute in materia previdenziale come attività usuranti.

6. Si stabilisce che la presente indennità sia erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

7. Il Maneggio valori spetta ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) 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 Settore.

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

8. 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 € 1.50/giorno
- b) personale esposto a disagio € 1.00/giorno
- c) personale con funzioni di agente contabile:
 - c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 500.00: nessuna indennità
 - c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

tra € 501.00 ed € 1000,00:	€ 1.00/giorno
c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1000.00:	€ 1.50/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) e b)	€ 2.50/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.1)	€ 2.50/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.2)	€ 3.50/giorno
qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.3)	€ 4.00/giorno

9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza le stesse dovranno opportunamente essere rapportate alle percentuali di part-time.

Art. 10

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatario degli incarichi di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria, ovvero dello stesso profilo.

2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. Detti provvedimenti, necessariamente in forma scritta ed adeguatamente motivati, definiscono l'assegnazione, al personale, di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprie dei profili di appartenenza. L'assegnazione da parte del Responsabile con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Conseguentemente non costituisce automaticamente titolo per il riconoscimento dell'indennità in argomento l'affidamento della "responsabilità di procedimento", atteso che, per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D, lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi. Il riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo è, dunque, limitata a specifiche e/o particolari e/o complesse responsabilità di procedimento o di attività, comunque proprie della categoria di appartenenza anche se non ordinariamente esigibili.

3. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di dipendenti che nell'ente non deve superare un terzo del personale in servizio, ad esclusione di quello appartenente alla Polizia Locale, arrotondato secondo l'ordinario sistema:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D	Compensi annui
Al PERSONALE DI CATEGORIA B l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano almeno una delle seguenti caratteristiche: a) Responsabilità di coordinamento di altro personale di pari categoria per un numero minimo di 4 unità, anche con autonomia funzionale (es, squadre operai); b) autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'levata competenza.	Fino ad Euro 600,00 annue riferita al possesso di almeno 1 dei requisiti

<p>Al PERSONALE DI CATEGORIA C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano almeno una delle seguenti caratteristiche:</p> <p>a) Conseguimento di obiettivi e risultati specifici per servizi aggiuntivi al normale svolgimento delle attività previste tenuto conto della categoria di appartenenza;</p> <p>b) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate.</p>	<p>Fino ad Euro 1.200,00 annue riferita al possesso di almeno 1 dei requisiti</p>
<p>Al PERSONALE DI CATEGORIA D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:</p> <p>1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);</p> <p>2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee;</p> <p>3) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale;</p> <p>4) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto</p>	<p>Fino ad Euro 1.800,00 annue se riferita al possesso di almeno 3 requisiti Fino ad Euro 1.500,00 annui se riferita al possesso di 2 requisiti</p>

4. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa informazione ai soggetti sindacali.

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

6. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto. Gli importi sopra riportati pertanto sono da considerarsi a mero titolo indicativo, in quanto gli stessi vanno rapportati alle effettive disponibilità di risorse a tale titolo destinate.

7. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata ed erogata in ragione mensile.

8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza le stesse dovranno opportunamente essere rapportate alle percentuali di part-time.

Art. 11

Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies, co. 2 del CCNL 21 maggio 2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Responsabile, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

[Handwritten signatures and initials]

- a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
- b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del co. 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso.

3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 300 annui.

4. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

5. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso per una sola indennità.

6. Questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie e dal congedo di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

7. Le indennità di cui alle lettere a), b), c) d) ed e) del presente articolo non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'articolo precedente.

8. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

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

10. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza le stesse dovranno opportunamente essere rapportate alle percentuali di part-time

CAPO IV

COMPENSI PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 12

Indennità di funzione per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale

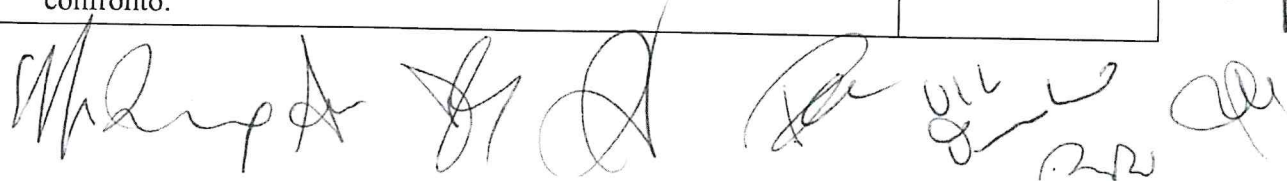
1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018 è istituita la indennità di funzione per i compiti di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, sia esso di categoria C e D a condizione che non sia destinatario degli incarichi di cui agli artt. 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21 maggio 2018.

2. Per incarichi di responsabilità si devono intendere quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria. Conseguentemente non costituisce automaticamente titolo per il riconoscimento dell'indennità in argomento l'affidamento della "responsabilità di procedimento", atteso che, per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D, lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale, ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi. Il riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo è, dunque, limitata a specifiche e/o particolari e/o complesse responsabilità di procedimento o di attività, comunque proprie della categoria di appartenenza anche se non ordinariamente esigibili.

3. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Comandante, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie C e D. Detti provvedimenti, necessariamente in forma scritta ed adeguatamente motivati, definiscono l'assegnazione, al personale, di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprie dei profili di appartenenza. L'assegnazione da parte del Comandante, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto.

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di personale della polizia locale che nell'ente non deve superare un terzo di quelli in servizio nel settore arrotondato secondo l'ordinario sistema:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale della polizia locale di CATEGORIA C, individuato dal Comandante, l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano almeno una delle seguenti caratteristiche: a) Conseguimento di obiettivi e risultati specifici per servizi aggiuntivi al normale svolgimento delle attività previste tenuto conto della categoria di appartenenza; b) per lo svolgimento di attività che richiedono la responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate, .	Fino ad Euro 1.200,00 annue riferita al possesso di almeno 1 dei requisiti
Al personale di CATEGORIA D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:: 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; 3) incarico di sostituzione del comandante per assenza o impedimento di questi; 4) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto.	Fino ad Euro 1.800,00 annue se riferita al possesso di almeno 3 requisiti Fino ad Euro 1.500,00 annui se riferita al possesso di 2 requisiti



4. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa informazione ai soggetti sindacali.

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salvo il periodo di ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

6. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto. Gli importi sopra riportati pertanto sono da considerarsi a mero titolo indicativo, in quanto gli stessi vanno rapportati alle effettive disponibilità di risorse a tale titolo destinate.

7. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata ed erogata in ragione mensile.

8. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018.

Art. 13

Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza che svolge la sua attività in modo continuativo, compete un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 1,00.

2. Si precisa che per attività continuativa si intende quella svolta sistematicamente (e quindi non in maniera occasionale) in questo modo per almeno il 60% dell'impegno orario giornaliero.

3. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi al suo espletamento. L'indennità non è cumulabile con quella prevista dall'art. 70-bis, CCNL 21 maggio 2018 (indennità condizioni di lavoro).

4. La stessa è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.

5. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 60% del suo impegno orario giornaliero e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.

6. La verifica dei presupposti necessari alla liquidazione della predetta indennità spetta al Responsabile del Settore e/o Comandante di concerto con l'ufficio Personale. In particolare essa sarà desunta :

a) dal prospetto ordinario di servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal Comandante la P.L.;

b) dalla certificazione del Comandante la P.L. che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per almeno il 60% dell'impegno orario giornaliero

7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

**CAPO V
ALTRE INDENNITA'**

Art. 14

Incentivazione del personale in telelavoro

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, cd produttività, e di specifiche responsabilità.
2. L'eventuale riconoscimento di un rimborso delle spese telefoniche e di energia sostenute in relazione alle modalità di svolgimento in telelavoro delle prestazioni lavorative è rimesso alla disponibilità economica dell'ente, con risorse che non sono comprese tra quelle contrattuali.
3. Si stabilisce, per la concreta attuazione, l'adozione di specifico regolamento disciplinante la materia.

Art. 15



Incentivazione del personale somministrato

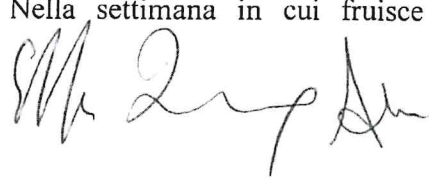
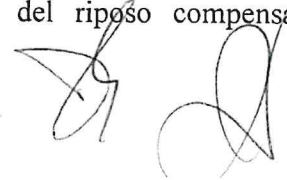
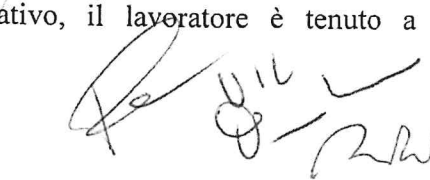
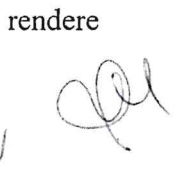
1. I dipendenti assunti con contratto di somministrazione hanno diritto – in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale – alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, etc.
2. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione.

Art. 16

Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 67, CCNL 21 maggio 2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Per ciascuna area sarà messo in reperibilità un dipendente per giornata e/o turno. La presente ultima disposizione troverà applicazione a decorrere dal 01/01/2020.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. L'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, a richiesta, 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.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, c. 7, e dell'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.

6. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 10 per un numero massimo di 6 mesi. In tale ultima ipotesi l'indennità di reperibilità è elevato a euro 12,00.

7. 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.

8. 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. 17

Turno

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 23, CCNL 21.5.2018, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente, sono istituiti turni giornalieri di lavoro, consistenti nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno se previsto.

3. Le risorse necessarie a finanziare l'indennità di turno, calcolata con i parametri fissati dall'art. 23, CCNL 21.5.2018, sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

4. 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) 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.

5. 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. Il numero di turni notturni può essere elevato dall'ente fino a 15 nell'arco di un numero di mesi non superiore a 3 che sono previamente individuati dall'ente in presenza di specifiche e comprovate ragioni di interesse collettivo, quali ad esempio la vocazione turistica del territorio.

6. Preso atto della casistica individuata dalla norma contrattuale, sono individuate come segue le ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno:

- alla presenza di un nucleo familiare con n. 2 figli di età inferiore ad anni 8;

Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 CCNL 21/05/2018, 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. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art. 18 Compensi ISTAT

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21 maggio 2018.

Art. 19 Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura almeno pari al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio, inteso come somma della indennità di posizione e di risultato, è determinata nel seguente modo:

- a) 5% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 51 e 60 punti su 100;
- b) 10% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 61 e 75 punti su 100;
- c) 15% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 76 e 80 punti su 100;
- d) 20% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 81 e 89 punti su 100;
- e) 25% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 90 e 95 punti su 100;
- f) 30% della indennità di posizione per punteggi superiori a 95 punti su 100.

2. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo inferiore alla quota stabilita i risparmi diventano economie. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo superiore alla quota stabilita i compensi spettanti ai singoli sono decurtati in misura proporzionale così da rientrare nell'ambito delle somme destinate al finanziamento di questi compensi.

Art. 20 Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

1. Con riferimento alla correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative, ivi compresi i compensi per gli avvocati, la incentivazione delle funzioni tecniche e le concessioni in sanatoria nonché gli incentivi per i



recuperi tributari , e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo C.C.N.L., concordano che la retribuzione di risultato subisce le seguenti riduzioni:

Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	2.000,00	zero
Da 2.001,00	4.000,00	20%
Da 4.001,00	7.000,00	30%
Da 7.001,00	10.000,00	70%
Oltre	10.001,00	90%

2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa entro il tetto massimo previsto per questi compensi.

CAPO VI

TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Art. 21

Trattamenti accessori fissati per legge

1. Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
 - incentivi per l'assistenza, rappresentanza e difesa in giudizio dell'Ente innanzi alla Commissione Tributaria ex art. 15, comma 2 *sexies* del D.Lgs. n. 546/1992;
 - rilevazioni Istat riferite alle attività di censimento ed alle indagini multiscopo (art. 70-ter CCNL 21.05.2018);
 - incentivi per l'attività di recupero delle entrate comunali (art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018);
 - incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113, D.Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla norma;
 - 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);
 - i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla norma).
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i), e c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018.
3. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è stato previsto dal precedente articolo 20 un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti.

Art. 22

Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente

1. Agli avvocati dipendenti dell'ente e che svolgono la loro attività nell'avvocatura sono riconosciuti i compensi previsti dal legislatore sulla base dei principi dettati dalla normativa, dal regolamento adottato dall'ente e dal presente articolo del CCDI.

2. Sono ripartiti i compensi derivanti da cause condotte con successo per l'ente con condanna dell'altra parte al pagamento delle spese legali e, entro il tetto delle risorse previste nel bilancio del 2013 allo stesso titolo, delle cause condotte con successo per l'ente con compensazione delle spese legali. Nel caso in cui si superi tale soglia i compensi saranno proporzionalmente ridotti in modo da rientrare entro la stessa.

3. I compensi erogati sulla base delle disposizioni di cui al presente articolo possono essere erogati, sommandoli alla retribuzione di risultato ed alle altre voci di salario accessorio, in misura non superiore al trattamento economico complessivo dell'intero anno.

4. Agli avvocati destinatari di incarichi di posizione organizzativa, trova applicazione la disposizione di cui all'art. 20, comma 1.

CAPO VII

ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art.23

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, 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 C.C.N.L. dell'1.04.1999, eccetto per quanto previsto all'art.23 comma 3 del CCNL 21/05/2018.

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. L'Amministrazione, entro il mese di gennaio di ogni anno, suddivide ed attribuisce il fondo per il lavoro straordinario disponibile nel rispetto delle necessità, del numero dei settori e delle unità di personale in servizio in ciascuno di essi.

In assenza di tale ripartizione ogni settore può autorizzare lavoro straordinario nei limiti di spesa effettuata l'anno precedente.


5. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.

6. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.

Art. 24

Contingente dei lavoratori a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.



2. Il contingente di cui al comma precedente può essere elevato fino al 35%, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, a condizione che non risulti compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.

3. 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 parenti entro il 2° grado 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.

4. Il contingente di cui al comma 2 può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 25

Trattamento accessorio al personale a tempo parziale ed al personale a tempo determinato

1. Il personale assunto, con contratto a part-time orizzontale, verticale o misto, 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.

2. 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. 26

La Banca delle Ore

1. La banca delle ore prevista dall'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite massimo stabilito dalle norme contrattuali, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

2. Il limite individuale annuo di ore che possono confluire nella banca è pari a n. 50.

Art. 27

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Le amministrazioni, compatibilmente con le esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli contrattuali sulla durata dell'orario di lavoro, al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, possono prevedere fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita. Le stesse non si applicano al personale interessato dalla turnazione.

2. Tali fasce sono ordinariamente previste in 30 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

3. I dipendenti di cui all'art. 27, co. 4, CCNL 21 maggio 2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro.

4. I dipendenti di cui al comma precedente possono concordare con il Responsabile e previa informazione al servizio personale articolazioni flessibili ulteriori dell'orario di lavoro, che comunque garantiscano la loro presenza in ufficio tra le ore 10 e 13 ed a condizione che non vi siano impatti negativi con le attività svolte ed i servizi erogati.

5. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

Art. 28

Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali

1. Le parti si impegnano, ai sensi dell'art. 4, D.L. n. 66/2003, a calcolare la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori 6 (sei) mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richieda tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedano una maggiore presenza sul posto di lavoro;
- incumbenti relativi al corretto svolgimento delle consultazioni elettorali.

Art. 29

Pari opportunità

1. Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dal comitato unico di garanzia per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.

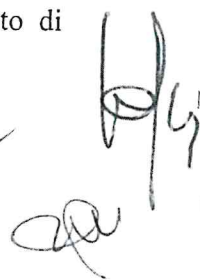
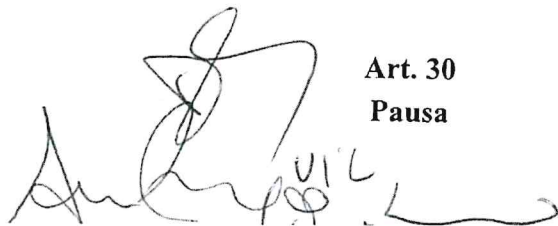
2. La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.

3. In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti dell'ente.

4. In sede di verifica del contratto decentrato per il suo adattamento alle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 150/2009 si verificherà la coerenza tra questa disposizione e le materie oggetto di contrattazione.

Art. 30

Pausa



1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000.

2. Si conferma, per l'anno 2019, il valore nominale dei buoni pasto approvato con deliberazione della G.C. n. 202 del 28/11/2012 pari ad €. 5,29 . per le successive annualità la conferma e/o l'eventuale modifica del valore nominale sarà stabilito in sede di ripartizione economica.

Art. 31

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

3. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.

4. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art. 32 – Welfare Integrativo

1. In applicazione dell'art. 72, comma 2, del CCNL 21.05.2018, le parti danno atto che non ricorrono le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, in quanto non sussistono precedenti destinazioni a tale titolo a carico del bilancio dell'Ente.

Art. 33 – Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. A tal fine, l'Ente destina alla formazione ed all'aggiornamento professionale un importo annuo definito comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia e compatibilmente con la capacità di bilancio e di spesa dell'ente. Sono esclusi dai limiti finanziari i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni

ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziare previste dal vigente CCNL.

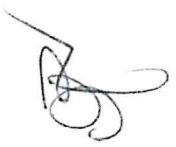


2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
3. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione e confronto, ove richiesto dai soggetti sindacali, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. i) CCNL 21.5.2018. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. L'Amministrazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
8. Il Servizio Personale cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
9. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.







CAPO VIII CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 34

Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

Art. 35

Norme finali

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 attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

A) Ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla premialità fra fondo per la produttività organizzativa dell'Ente (FPOE) e fondo per la produttività individuale dell'Ente (FPIE) secondo la seguente percentuale:

FPOE = 40%

FPIE = 60%

B) Ripartizione del FPOE e del FPIE tra i settori:

attraverso il rapporto tra l'ammontare dei fondi FPOE - FPIE e la sommatoria dei parametri individuali di tutto il personale dell'Ente (SPIE), viene determinato l'indice medio che deve poi essere moltiplicato per la sommatoria dei parametri individuali del Settore (SPIS) al fine di quantificare il fondo per la produttività organizzativa (FPOS) e il fondo per la produttività individuale (FPIS) di ciascun settore. I dipendenti cui si fa riferimento sono quelli in servizio a tempo indeterminato e determinato, con l'esclusione dei titolari di P.O.
Per il personale a tempo parziale i parametri saranno proporzionalmente ridotti.

Quindi il FPOS e il FPIS sono determinati mediante le seguenti formule:

$$FPOS = (FPOE/SPIE)SPIS$$

$$FPIS = (FPIE/SPIE)SPIS$$

dove:

FPOS = Fondo produttività organizzativa del Settore

FPIS = Fondo produttività individuale del Settore

FPOE = Fondo produttività organizzativa dell'Ente

FPIS = Fondo produttività individuale del settore

SPIE = Sommatoria parametri individuali del personale dell'Ente

SPIS = Sommatoria parametri individuali del personale del Settore

C) Ripartizione del FPOS tra i dipendenti del settore:

Il FPOS viene ripartito tra tutti i dipendenti del settore (Beneficio Individuale Produttività Organizzativa: BIPO) secondo il metodo del riparto semplice, tenuto debitamente conto del grado di raggiungimento degli obiettivi di Performance Organizzativa di Settore (GROPO), dei parametri individuali di categoria corretti dalle valutazioni individuali e dalla presenza effettiva in servizio (PIC), assumendo come denominatore unico la sommatoria di tutti i parametri individuali di Settore corretti (SPIC).

Il BIPO è quindi calcolato mediante la seguente formula:

$$BIPO = (FPOS)(GROPO)(PIC)/(SPIC) \text{ dove:}$$

BIPO = Beneficio Individuale Produttività Organizzativa

FPOS = Fondo Produttività Organizzativa del Settore

GROPO = Grado di raggiungimento degli obiettivi di Performance Organizzativa di settore, espresso in termini percentuali e determinato dall'OIV in misura pari alla "valutazione dei risultati" conseguita dal titolare di P.O. in rapporto al massimo ottenibile

PIC = Parametro individuale corretto (parametro individuale di categoria x valutazione sulla Performance Organizzativa assegnata dal titolare di P.O. x presenza in servizio effettiva, diviso 36.500)

SPIC = Sommatoria dei parametri individuali di Settore corretti.

D) Ripartizione del FPIS tra i dipendenti del settore:

Il FPIS viene ripartito tra tutti i dipendenti del settore (Beneficio Individuale Produttività Individuale: BIPI) secondo il metodo del riparto semplice, tenuto debitamente conto dei parametri individuali di categoria corretti dalle valutazioni individuali e dalla presenza effettiva in servizio (PIC), assumendo come denominatore unico la sommatoria di tutti i parametri individuali di Settore corretti (SPIC).

Il BIPI è quindi calcolato mediante la seguente formula:

$BIPI = (FPIS)(PIC)/(SPIC)$ dove:

BIPI = Beneficio Individuale Produttività Individuale

FPIS = Fondo Produttività Individuale del Settore

PIC = Parametro individuale corretto (parametro individuale di categoria x valutazione complessiva sulla Performance Individuale assegnata dal titolare di P.O. x presenza in servizio effettiva, diviso 36.500)

SPIC = Sommatoria dei parametri individuali di Settore corretti.

Ai fini dei precedenti punti C) e D), la presenza in servizio effettiva viene determinata sottraendo da 365 i giorni effettivi di assenza con l'eccezione delle assenze per: ferie, festività soppresse, riposo compensativo, recupero straordinario, assenza per infortuni per cause di servizio; permessi sindacali retribuiti, astensione obbligatoria per maternità; assenza per donazione di sangue; assenza per permessi retribuiti per sè medesimo di cui alla legge 104/92 ex art. 33 comma 3, assenza per permessi retribuiti di cui all'art. 32 CCNL.

PARTE ECONOMICA ANNO 2019

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21.05.2018, disciplina i criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018, tra le diverse modalità di utilizzo.

Il presente contratto è valido per l'annualità 2019 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di CCNL incompatibili o contrastanti con il contenuto dello stesso.

Art. 2

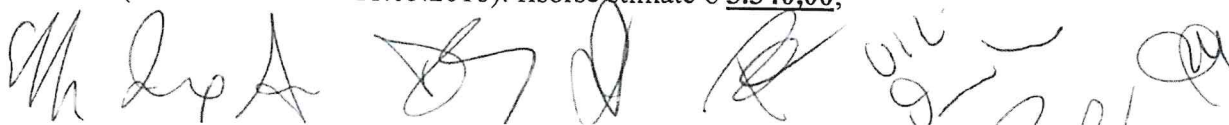
Costituzione del fondo delle risorse decentrate

Le parti prendono atto che il fondo risorse decentrate a disposizione per l'anno 2019 è quello risultante dalla costituzione di cui alla determinazione R.G. n.500 del 11/10/2019 così come rettificata dalla determinazione n. 501 del 11/10/2019, effettuata in conformità a quanto stabilito dall'art. 67 CCNL 21.05.2018 (All. 1).

Art. 3

Criteri ripartizione risorse art. 68 CCNL 21.05.2018

1. Le parti prendono atto che le risorse stabili, aventi carattere di fissità e continuità, di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018, come determinate nel fondo di cui al precedente art. 2, sono destinate al finanziamento delle:
 - progressioni economiche storiche pari ad € 66.567,43;
 - indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 21.01.2004 pari ad € 18.918,55;
 - differenza trattamento tabellare ai sensi dell'art. 15, c.2 del CCNL 31.03.1999 pari ad € 1.313,00;
2. Al netto degli impieghi di cui al precedente comma, le parti concordano di destinare le risorse disponibili nella corrente annualità, parte stabile e variabile, confluite nel Fondo risorse decentrate, pari ad € 86.975,93, ai seguenti utilizzi, per i correlativi importi:
 - indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000, nella misura stimata di € 34.000,00;
 - indennità condizioni di lavoro (ex art. 70 bis del CCNL 21.05.2018), nella misura stimata di € 550,00 (maneggio valori economo e rischio operaio part time);
 - compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018, per un totale di € 26.063,13 come appresso:
 - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.): risorse stimate € 11.723,13;
 - compensi avvocatura dell'Ente (art. 9 D.L. 94/2014, art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933): risorse stimate € 6.000,00;
 - compensi per rilevazioni Istat riferite alle attività di censimento generale per gli anni 2018 e 2019 (art. 70-ter CCNL 21.05.2018): risorse stimate € 3.340,00;



- incentivi per l'attività di recupero delle entrate comunali (art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018): risorse stimate pari € **5.000,00**;
3. Le parti concordano di destinare le residue risorse disponibili del fondo, pari ad **€ 26.362,80**, ai seguenti istituti, per gli importi a fianco a ciascuno indicati:
- **€ 8.600,00**: alle progressioni economiche nell'anno di riferimento
 - **€ 6.600,00**: alle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 *quinquies*, commi 1, del CCNL 21.05.2018;
 - **€ 2.600,00**: alle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 *quinquies*, commi 2, del CCNL 21.05.2018;
 - **€ 4.462,80**: ai premi correlati alla *performance*, comprensivi della maggiorazione di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
 - **€ 4.000,00** all'indennità di funzione di cui all'art. 56 *sexies* del CCNL 21.05.2018:
 - **€ 100,00**: all'indennità di servizio esterno ai sensi dell'art. 56 *quinquies* del CCNL 21.05.2018.

Art. 4

Progressioni Economiche

1. La delegazione trattante decide, inoltre, di destinare una quota di risorse stabili stimabili in un max di **€ 8.600,00** per l'attuazione dell'istituto delle progressioni orizzontali (PEO), ai sensi degli artt. 7 e 8 del presente Contratto decentrato. La delegazione trattante per l'anno 2019, dispone le seguenti percentuali per le relative categorie di inquadramento:

- CAT . A 1 unità;
- CAT . B 1 unità;
- CAT . C 6 unità;
- CAT. D 3 unità con riserva di 2 unità in favore delle Categorie D Titolari di Posizione Organizzativa.

2. Si precisa che, per espressa previsione dell'art. 18, comma 7, del CCNL 21.05.2018, l'attribuzione della progressione economica orizzontale, avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale è sottoscritto il presente contratto integrativo.

Art. 5

Indennità condizioni di lavoro

1. A specificazione di quanto previsto dall'art. 3, comma 2, secondo punto, del presente Contratto, le parti concordano che, ai fini della applicazione dell'istituto della indennità condizioni di lavoro, nel Comune di Surbo, allo stato, non esistono situazioni lavorative di esposizione disagi integranti una delle fattispecie previste dal vigente CCDI 2019/2021- parte normativa. Pertanto, l'indennità condizioni di lavoro sarà erogata esclusivamente in relazione alle attività implicanti il maneggio valori ed il rischio, e nella misura determinata dal CCDI relativo all'anno 2018.

2. Sono fatte salve diverse e successive determinazioni che si rendessero necessarie in relazione a mutamenti dell'organizzazione del lavoro e/o delle modalità di effettuazione delle prestazioni lavorative, sentito ove occorra il Medico competente per la sorveglianza sanitaria.

Art. 6

Lavoro Straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 19.036,25.
2. L'Amministrazione, entro il mese di gennaio di ogni anno, suddivide ed attribuisce il fondo per il lavoro straordinario disponibile nel rispetto delle necessità, del numero dei settori e delle unità di personale in servizio in ciascuno di essi.
3. In assenza di tale ripartizione ogni settore può autorizzare lavoro straordinario nei limiti di spesa effettuata l'anno precedente.
4. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del dirigente e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il dirigente verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1, è diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate.
5. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 10-12 distinct marks, including full names and initials, some of which appear to be written in a cursive or stylized script. The signatures are scattered across the lower portion of the document, with some appearing in the right margin.

COSTITUZIONE FONDO RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	
DESCRIZIONE	2019

RISORSE STABILI

art. 67 comma 1 CCNL 2016/2018	IMPORTO UNICO CONSOLIDATO	Unico importo consolidato 2017 risorse decentrate stabili indicate da art. 32 comma 2 CCNL del 22.01.2004, certificato da organo di revisione, ivi compresi: - risorse dello specifico Fondo progressioni economiche; - risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto ex art. 33, comma 4, lettere b) e c) CCNL del 21.01.2004; - Importo annuale risorse art. 32, comma 7, CCNL 2.01.2004 (quota 0,20% monte salari 2001, esclusa quota relativa alla dirigenza nel caso di mancata utilizzazione di tali risorse nel 2017 per incarichi di "alta professionalità")	€ 125.353,15
art. 67 comma 2 CCNL 2016/2018	INCREMENTI DEL FONDO	Lett. a) importo, su base annua, pari ad euro 83,20 per le unità di personale in servizio al a data del 31.12.2015 (a decorrere da 31.12.2018 e a valere dal 2019) Lett. b) incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 CCNL 2018 per il personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi Lett. c) RIA e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa quota 13 ^a mensilità (importo confuiscie stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione in misura intera in ragione d'anno) Lett. d) eventuali risorse riassorbite ex art. 2, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001 (trattamenti più favorevoli in godimento) Lett. e) somme concesse al trattamento economico accessiono del personale trasferito agli enti del comparto a seguito di processi di decentramento e delega di funzioni Lett. g) importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione di compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate Lett. h) risorse stanziate ex art. 67, comma 5, lettera a) (facoltà di destinare risorse in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale)	€ 2.912,00 € 2.909,54 € 2.517,32 - - - -
TOTALE RISORSE STABILI			€ 133.692,02
Totale risorse stabili extra tetto			€ 5.821,54
Totale risorse stabili nel tetto			€ 127.870,48

RISORSE VARIABILI

Fonti di finanziamento variabili soggette al limite

art. 67 comma 3 CCNL 2016/2018	Letto. a) Sponsorizzazioni, Accordi di collaborazione, compensi ISTAT, ecc. - (Art. 43, L. 449/1997; Art. 15, C.1, lett. d), CCNL 1998-2001) Letto. c) risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art.3, comma 57, L. n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. 446/1997 - recupero evasione ICI - e da art. 12, comma 1, lett. h) D.L. n. 437/1995) Letto. d) importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione (ivi inclusi 13 ^a mensilità + frazioni di mese superiori a 15 gg) Letto. f) quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificazioni) - art. 54 del CCNL 14.09.2000 Letto. h) importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 4 dell'art. 67 CCnl del 21.05.2018 (1,2% monte salari 1997, esclusa quota dirigenza - già art. 15, comma 2, CCNL 1999) Letto. i) importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ex comma 5 lett. b) (Obiettivi anche di mantenimento definiti dal piano delle performance e potenziamento sicurezza stradale ex art. 15, comma 5, CCNL 1999), incluse risorse ex art. 56-quater comma 1 lett. c) CCNL Letto. k) integrazioni componente variabile del Fondo a seguito di trasferimenti di personale ex art. 67, comma 2, lett. e), ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile del Fondo - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito	€ 1.123,82 1.920 -	
Totale risorse variabili soggette al limite			€ 12.943,82

Fonti di finanziamento variabili NON soggette al limite

art. 67 comma 3 CCNL 2016/2018	Letto. a) Somme derivanti da contratti di nuove Sponsorizzazioni, Accordi di collaborazione, compensi ISTAT, ecc. - (Art. 43, L. 449/1997; Art. 15, C.1, lett. d), CCNL 1998-2001) Letto. b) quote risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5, 6 D.Lgs. 98/2011 (Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa) Letto. c) Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. N. 50/2016, art. 76 D.Lgs. n. 56/2017; art. 15, comma 1 lett. k) CCNL 1.04.1999) Letto. c) Incentivi avvocatura interna (art. 27 CCNL 14.9.2000) - comprensivi di compensi sentenze favorevoli con condanna (entro limite 2013) e sentenze con compensazione di spese Letto. c) Incentivi per attività di potenziamento settore entrate (art. 1, comma 1091, L. 145/2018) Letto. e) Diritti ed oneri destinati a finanziare attività istruttoria connessa a rilascio concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40, D.L. 269/2003) Letto. e) eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario ex art. 14 CCNL 1.4.1999	€ 3.340,00 - € 11.723,13 € 6.000,00 € 5.000,00 4333	
art. 68 comma 1 CCNL 2016/2018	Risorse non integralmente utilizzate in anni precedenti (parte stabile)	384,08	
Totale risorse variabili NON soggette al limite			€ 30.780,21
TOTALE RISORSE VARIABILI			€ 43.724,03

Verifica rispetto limite art. 23 comma 2 D.Lgs. n. 75/2017	2019	
Totale fondo risorse stabili nel tetto (al netto della decurtazione parte stabile 2011-2014)	€ 127.870,48	
Totale risorse variabili soggette al limite	€ 12.943,82	
Risorse destinate al finanziamento P.O.	€ 86.528,55	
Totale fondo 2019 da sottoporre a verifica del limite del trattamento accessorio	€ 229.342,85	
Totale fondo 2016 certificato	€ 225.701,71	
Decurtazioni Fondo per rispetto limite 2016	€ 3.641,14	
Totale fondo 2019 per riconduzione al limite 2016		€ 225.701,71
Totale risorse variabili extra tetto	€ 30.780,21	
TOTALE FONDO 2019 (COMPRESIVO DELLE VOCI DI PARTE STABILE E VARIABILE EXTRA-TETTO), DEPURATO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE P.O.		€ 173.774,91

Decurtazione ex art. 4 D.L. n. 16/2014 (Recupero sul fondo)	/
---	---