



COMUNE DI PISCINAS

PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

Prot. n. 4458 del 23.12.2019

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
TRIENNIO 2018/2019/2020. SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA.

(artt. 7 e 8 del CCNL del 21.05.2018)

Tra la Delegazione Trattante di parte pubblica e le delegazioni di parte sindacale.

In data 23.12.2019, alle ore 10.00, presso la sede del Palazzo Comunale di Piscinas, a seguito di apposita convocazione, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale, e precisamente:

per la parte pubblica, nominata con atto G.M. n. 27 del 25.07.2019:

- Dr. PIETRO PADERAS, Responsabile Servizio Amministrativo - Presidente della Delegazione: PRESENTE
- Rag. VILMA MURGIA - Responsabile Servizio Finanziario: PRESENTE
- Geom. MAURIZIO DESOGUS - Responsabile Servizio Tecnico: PRESENTE

per le organizzazioni sindacali :

- IRMA LILIANA PITTAU, in qualità di Rappresentante Sindacale Unitario eletto in data 20.04.2018: PRESENTE
- Organizzazioni Sindacali Territoriali, regolarmente convocate, ASSENTI.

Ordine del Giorno:

Sottoscrizione definitiva contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per gli anni 2018/2019/2020.

Alla presenza dei soggetti sopra elencati il Presidente, Dr. Pietro Paderas, dichiara aperta la seduta e da avvio ai lavori.

Pertanto:

Vista la ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per gli anni 2018/2019/2020 sottoscritto da tutti i componenti la delegazione trattante nella seduta del 18.12.2019, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Vista la Deliberazione G.M. n. 53 del 19.12.2019 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva alla ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per gli anni 2018/2019/2020;

Si procede alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per gli anni 2018/2019/2020, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Il testo viene integralmente approvato dal Presidente della delegazione trattante e da tutti gli altri componenti le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale, per cui, a conclusione della contrattazione, lo sottoscrivono come segue.

Piscinas 23.12.2019

Letto, confermato e sottoscritto, compresi gli allegati facenti parte integrante e sostanziale del presente documento.

LA PARTE PUBBLICA:

Il Presidente: Dr. Pietro Paderas

Componente: Rag. Vilma Murgia

Pietro Paderas
Vilma Murgia



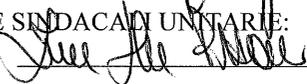
P. Paderas
V. Murgia
P. Paderas

Componente: Geom. Maurizio Desogus



LE RAPPRESENTANZE SINDACATI UNITARIE:

Sig.ra Irma Liliana Pittau



Si allega:

- Ipotesi sottoscritta di contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per gli anni 2018/2019/2020.





COMUNE DI PISCINAS

PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

Prot. n. 4449 del 18.12.2019

IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE TRIENNIO 2018/2019/2020 (artt. 7 e 8 del CCNL del 21.05.2018)

Tra la Delegazione Trattante di parte pubblica e le delegazioni di parte sindacale.

In data 18.12.2019, alle ore 10.00, presso la sede del Palazzo Comunale di Piscinas, a seguito di apposita convocazione, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale, e precisamente:

per la parte pubblica, nominata con atto G.M. n. 27 del 25.07.2019:

- Dr. PIETRO PADERAS - Responsabile Servizio Amministrativo – Presidente della Delegazione: PRESENTE
- Geom. MAURIZIO DESOGUS - Responsabile Servizio Tecnico: PRESENTE
- Rag. VILMA MURGIA - Responsabile Servizio Finanziario: PRESENTE

per le organizzazioni sindacali:

- IRMA LILIANA PITTAU, in qualità di Rappresentante Sindacale Unitario eletto in data 20.04.2018: PRESENTE
- Organizzazioni Sindacali Territoriali, regolarmente convocate: ASSENTI.

Ordine del Giorno:

1. Approvazione criteri generali per la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa ex art. 7, comma 4, CCNL 28.05.2018: Presa d'atto Deliberazione G.M. n. 20 del 23.04.2019 avente ad oggetto: *"ISTITUZIONE NUOVE AREE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI SENSI ART. 13, COMMA 1, CCNL 21.05.2018. DETERMINAZIONE CRITERI GENERALI PER CONFERIMENTO, REVOCA E GRADUAZIONE INCARICHI. APPROVAZIONE REGOLAMENTO"*.
2. Approvazione contratto collettivo decentrato integrativo personale non dirigente per il triennio 2018/2019/2020.

Alla presenza dei soggetti sopra elencati il Presidente, Dr. Pietro Paderas, dichiara aperta la seduta e dà avvio ai lavori.

1. **Approvazione criteri generali per la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa ex art. 7, comma 4, CCNL 28.05.2018: Presa d'atto Deliberazione G.M. n. 20 del 23.04.2019 avente ad oggetto: *"ISTITUZIONE NUOVE AREE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI SENSI ART. 13, COMMA 1, CCNL 21.05.2018. DETERMINAZIONE CRITERI GENERALI PER CONFERIMENTO, REVOCA E GRADUAZIONE INCARICHI. APPROVAZIONE REGOLAMENTO"*.**

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. v), del CCNL 28.05.2018 che la prevede quale materia oggetto di contrattazione, i presenti prendono integralmente atto della Deliberazione G.M. n. 20 del 23.04.2019 con la quale sono stati determinati i criteri generali per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi delle nuove posizioni organizzative (con relativa determinazione della retribuzione di risultato) ed è stato contestualmente approvato il relativo regolamento. I componenti la delegazione prendono, altresì, atto che la sopra citata Deliberazione G.M. è regolarmente corredata del parere (obbligatorio) favorevole del Nucleo di Valutazione.

2. **Approvazione contratto collettivo decentrato integrativo personale non dirigente per il triennio 2018/2019/2020.**

In applicazione di quanto previsto dalle norme contrattuali si procede all'approvazione del contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente per il triennio 2018/2019/2020, allegato al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale.

DISPOSIZIONI GENERALI

Si rammenta che nel corso dell'anno 2016 il Comune di Piscinas ha avviato un processo interno, di rivisitazione del fondo accessorio a decorrere dall'anno 2010.



A seguito del lavoro di ricostruzione del fondo e degli atti amministrativi correlati si è proceduto all'avvio graduale del recupero della somma originaria complessiva – erroneamente erogata nelle annualità precedenti – pari a € 29.920,38. Infatti, con Deliberazione G.M. n. 02 del 08.01.2018 è stato autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per gli anni 2010/2014 e 2015 e per l'anno 2016 con sottoscrizione definitiva avvenuta in data 16.01.2018.

Con Deliberazione G.M. n. 42 del 19.11.2018, invece, è stato autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2017 con sottoscrizione definitiva avvenuta in data 21.11.2018.

Considerata, pertanto, conclusa la contrattazione decentrata integrativa fino a tutto l'anno 2017 e considerato concluso con l'annualità 2017 anche il recupero delle somme erroneamente erogate nelle annualità 2010/2014, occorre procedere alla conclusione della contrattazione per l'anno 2018 avviata nella seduta di delegazione del 05.03.2019 e rinviata all'approvazione dei nuovi criteri di ripartizione adottati in applicazione dell'ultimo CCNL del 21.05.2018. Criteri secondo quanto illustrato sopra, da approvare definitivamente nel corso presente seduta.

A questo punto, si richiama la seduta della delegazione trattante del 21.11.2018 con la quale venivano formalmente aperte le trattative per l'annualità 2018 e si prendeva contestualmente atto sia delle grosse difficoltà interpretative delle norme di riferimento previste nel nuovo CCNL stipulato in data 21.05.2018 sia della conseguente mancata costituzione, a quella data, del fondo per la stessa annualità. Fondo 2018 che è stato, poi, regolarmente costituito con Determinazione Responsabile Finanziario n. 223 del 19.12.2018 sulla base degli indirizzi e delle direttive dettati precedentemente dall'Amministrazione Comunale con Deliberazione G.M. n. 45 del 05.12.2018.

La costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ex art. 67 del CCNL 21.05.2018 da destinare nell'anno 2018 alla contrattazione decentrata integrativa per il personale non dirigente nell'importo complessivo di parte fissa e variabile risulta, pertanto, come indicato di seguito:

- **€ 74.869,84 totale** fondo per l'anno 2018 fondo di cui € 23.461,84 fondo fisso e € 51.408,00 fondo variabile:
 - **€ 23.461,84 totale risorse fisse:**
 - € 22.723,84 al netto degli incrementi contrattuali CCNL 2018
 - € 738,00 incrementi contrattuali posizioni economiche ex art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 2018
 - **€ 51.408,00 totale risorse variabili:**
 - € 11.379,15 risorse variabili soggette al limite:
 - € 40.028,85 risorse variabili escluse dal limite:
 - € 38.704,00 risorse incentivi funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. 50/16
 - € 1.324,85 risparmi a consuntivo derivanti dal fondo per lo straordinario

Da specificare che l'importo di € 38.704,00 quali risorse per incentivi funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. 50/16 è del tutto presunto giacché calcolato sull'importo massimo del lavoro presenti nell'elenco annuale delle Opere Pubbliche e dovrà essere ricalcolato a consuntivo sulla base di quanto realmente realizzato dal personale interessato.

Per quanto riguarda, invece, l'annualità 2019 occorre richiamare: sia la Deliberazione G.M. n. 45 del 26.11.2019 con la quale sono stati dettati gli indirizzi per la costituzione e le direttive per la contrattazione decentrata integrativa; sia la Determinazione Responsabile Finanziario n. 213 del 12.12.2019 con la quale è stato costituito il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 come segue:

- **€ 49.070,33 totale** fondo per l'anno 2019 fondo di cui € 24.581,28 fondo fisso e € 24.489,05 fondo variabile:
 - **€ 24.581,28 totale risorse fisse:**
 - € 22.723,84 al netto degli incrementi contrattuali CCNL 2018
 - € 859,04 incrementi contrattuali posizioni economiche ex art. 67, comma 2, lett. b) CCNL 2018
 - € 998,40 incrementi contrattuali ex art. 67 c. 2 lett. a) € 83,20 per 12 unità;
 - **€ 24.489,05 totale risorse variabili:**
 - € 11.379,15 risorse variabili soggette al limite:
 - € 13.109,90 risorse variabili escluse dal limite:
 - € 12.320,00 risorse incentivi funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. 50/16
 - € 789,90 risparmi a consuntivo derivanti dal fondo per lo straordinario

Viene confermato anche in questa sede ed anche per l'annualità 2019 che, a seguito del lavoro di ricostruzione del fondo avviato in autotutela dall'Amministrazione, la eventuale applicazione rigida per il Comune di Piscinas dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/17 (rispetto del tetto del salario accessorio dell'anno 2016) sopra richiamato comporterebbe, oltremodo e paradossalmente, l'assenza totale di risorse variabili per gli anni 2017, 2018, 2019 e per gli anni a seguire.

A seguito di tale problematica, nella convinzione di trovare una legittima soluzione, si propone, con il presente documento, di fare proprie:

- integralmente, le motivazioni, le argomentazioni nonché gli indirizzi, le direttive e quanto stabilito nelle Deliberazioni G.M. n. 45 del 05.12.2018 (fondo 2018) e n. 45 del 26.11.2019 (fondo 2019);
- la quantificazione del fondo di produttività per gli anni 2018 e 2019 tramite atto di costituzione effettuato rispettivamente con Determinazioni Responsabile Finanziario n. 223 del 19.12.2018 (fondo 2018) e n. 213 del 12.12.2019 (fondo 2019) corredate del necessario parere favorevole del Revisore dei Conti dell'Ente.

Pertanto, nella presente seduta di delegazione trattante si propone ancora di prendere atto che, con gli atti sopra richiamati si procede:



- nelle more di un intervento legislativo chiarificatore dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/17 sul rispetto del tetto del salario accessorio riferito all'anno 2016, ovvero all'anno 2015 per gli enti non rispettosi del patto di stabilità interno;
- nelle more dell'intervento degli organi giurisdizionali competenti (nello specifico: Corte dei Conti) con sentenze che, come accaduto nei casi analoghi citati negli atti di riferimento, diano un chiaro e preciso orientamento giurisprudenziale sulla norma ritenuta, ad oggi, piuttosto lacunosa;
- in via precauzionale, all'adozione di tutti gli atti necessari ad una regolare costituzione e ad una eventuale successiva ripartizione del fondo per gli anni 2018 e 2019 in modo tale da garantirne la piena legittimità procedimentale;
- in attesa di una maggiore certezza giuridica prima di procedere alla effettiva erogazione delle risorse decentrate per gli anni 2018 e 2019 costituite in deroga all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/17 sul tetto 2016;
- nella piena consapevolezza che la effettiva erogazione al personale interessato viene sospesa e che essa avverrà soltanto in presenza di un eventuale intervento interpretativo del legislatore o di un chiaro orientamento giurisprudenziale che consenta anche agli enti non sottoposti al patto di stabilità per l'anno 2015 - che nessuna risorsa aggiuntiva avevano destinato nell'anno 2016 - di applicare il parametro del salario accessorio 2015;
- nella piena consapevolezza che le risorse del fondo per gli anni 2018 e 2019 rese disponibili con gli atti richiamati in premessa non potranno essere materialmente erogate fino all'accertamento della piena legittimità di quanto applicato, in deroga, al caso dell'Ente (rispetto del tetto 2015 anziché del tetto 2016);
- nella piena consapevolezza che in caso di conferma dell'attuale vincolo per l'Ente (in merito alla obbligatoria applicazione del tetto salario accessorio 2016) tutti gli atti adottati in via precauzionale per la destinazione e la ripartizione delle risorse variabili per gli anni 2018 e 2019 verranno revocati in sede di applicazione del principio di autotutela;
- nella piena consapevolezza che vengono adottati, in via precauzionale, tutti gli atti propedeutici e necessari ad una regolare costituzione e ad una eventuale successiva ripartizione del fondo in modo tale da garantirne la piena legittimità procedimentale;
- nella considerazione che anche il Revisore dei Conti si è espresso favorevolmente con proprio parere ai sensi dell'art. 8, comma 6, del CCNL del 21.05.2018;

Sentito il parere di tutti i presenti, viene stabilito che la ripartizione delle risorse del fondo per gli anni 2018 e 2019 verrà, eventualmente, effettuata secondo i criteri approvati con il presente procedimento in applicazione delle disposizioni dell'ultimo CCNL stipulato in data 21.05.2018.

Si prende, ancora, atto che il reintegro di € 1.285,34 necessario a ridare giusta capienza al fondo stabile per il pagamento degli istituti già erogati in corso d'anno 2018 gravanti sul fondo stesso (indennità di comparto e progressioni economiche orizzontali), frutto di precedenti accordi decentrati, è avvenuto, per l'annualità 2018, in applicazione di quanto sancito anche con parere ARAN n. 8334/2010 (da sottrarre all'importo complessivo di risorse variabili pari a € 11.379,15).

Mentre si prende atto che a decorrere dall'anno 2019 la stessa somma di € 1.285,34 necessaria a reintegrare la parte mancante del fondo stabile negli anni 2016, 2017 e 2018 è stata resa disponibile ed è da considerarsi già reintegrata in maniera definitiva a seguito degli aumenti della parte fissa consentiti dalle nuove disposizioni contrattuali del CCNL del 21.05.2018;

DURATA E AMBITO DI APPLICAZIONE:

Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed i vari contratti collettivi nazionali demandano a tale livello negoziale e, in particolare, alcuni istituti del trattamento economico del personale non dirigente e le modalità di utilizzo delle risorse del fondo decentrato per gli anni 2018, 2019 e 2020.

1. TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

CRITERI PER LA DESTINAZIONE E LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E DELLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI

Ai fini della destinazione e della ripartizione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili, si prende atto dei criteri e di quanto stabilito precedentemente e, per le ragioni sopra esposte, si prende anche atto della sospensione dell'erogazione degli istituti contrattuali per gli anni 2018 e 2019.

DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA:

- **anno 2018: € 23.461,84**
- **anno 2019: € 24.581,28**

Le parti prendono atto degli atti amministrativi sopra richiamati nei quali vengono indicate le quote del fondo per le risorse decentrate che per ciascun anno interessato è destinata a finanziare i seguenti istituti "stabili":

a) fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categorie secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 (lett. b), comma 2, art. 17).

Il fondo per le progressioni economiche per gli anni di riferimento: 2018 ammonta a € 18.348,81 e 2019 ammonta a € 19.207,86 a seguito degli adeguamenti contrattuali del CCNL del 21.05.2018 e sono destinati al pagamento delle posizioni economiche già in possesso ed attribuite fino all'anno 2019.



Handwritten signatures and initials on the right margin.

Tale fondo viene finanziato anche dalle risorse derivanti dal pagamento del LED al personale in servizio nell'anno 1998, per un importo pari a € 2.247,22, in quanto, ai sensi dell'art. 7, comma 2, del CCNL 31/03/1999, il trattamento economico corrispondente alla posizione economica di tali dipendenti, prevista dal nuovo CCNL, sostituisce ed assorbe le voci retributive stipendio tabellare e livello economico differenziato.

Nel corso delle annualità sotto disamina vi è stata una cessazione nel 2019 che, però, produrrà effetti soltanto dall'anno 2020 per cui non vi sono importi riacquisibili nella disponibilità delle risorse decentrate per progressione economica orizzontale del personale cessato dal servizio per qualsiasi causa.

b) finanziamento indennità di comparto (art. 33 C.C.N.L. 22/01/2004) nella misura di cui allo stesso articolo 33, comma 4, lett. c).

A tal fine per gli anni 2018 e 2019 verranno prelevate dal fondo di produttività risorse pari a € 5.660,35 per ciascuna annualità.

DESTINAZIONE DEFINITA IN SEDE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA:

Anno 2018 € 23.461,84

Anno 2019 € 24.581,28

Nell'anno 2018, dedotte le quote destinate a finanziare i predetti "istituti stabili", non rimangono importi disponibili alla contrattazione.

Nell'anno 2019, dedotte le quote destinate a finanziare i predetti "istituti stabili", non rimangono importi disponibili alla contrattazione.

In conclusione, per l'anno 2019 si avrà a disposizione la somma di € 11.379,15 quali risorse variabili a cui si aggiunge la ulteriore somma di € 502,97 risultante dalle economie dello straordinario non utilizzato (€ 789,90 straordinario - € 286,93 quale differenza fra parte fissa € 24.581,28 e destinazioni storiche € 24.868,21)

Compensi per particolari responsabilità e funzioni connesse all'espletamento dei servizi da ripartire come segue:

altre risorse variabili ex art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21.05.2018:

Previsione Anno 2018: € 38.704,00

Previsione Anno 2019: € 12.320,00

- incentivi per le "funzioni tecniche" (ex art. 113 del D. Lgs. 50/16) svolte dai dipendenti, a decorrere dal 19/04/2016, esclusivamente per le seguenti attività:

- di programmazione della spesa per investimenti;
- di verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici;
- di responsabile unico di procedimento;
- di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione;
- di collaudo tecnico-amministrativo ovvero di verifica di conformità;
- di collaudatore statico

da erogare ai dipendenti interessati con le modalità ed i criteri definiti nel presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, sulla base di apposito regolamento comunale già adottato dall'Amministrazione Comunale.

Dopo aver stabilito i criteri in sede di contrattazione decentrata integrativa e nell'apposito regolamento comunale, l'incentivo spetta per le predette attività di programmazione e di controllo svolte internamente dai dipendenti.

In particolare, la nuova disciplina prevede che l'80% dell'apposito fondo, costituito ai sensi del comma 2 del predetto art. 113, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura con le modalità ed i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento comunale, tra il responsabile unico del procedimento ed i soggetti che svolgono le funzioni tecniche sopra indicate; gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione.

Quindi, per le funzioni tecniche svolte nell'ambito delle predette attività a decorrere dal 19/04/2016, esse verranno erogate secondo i criteri e le modalità per la ripartizione, per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura, della quota di fondo da destinare ai dipendenti interessati.

CONCLUSIONI

Dopo ampia discussione, le parti tutte convengono di prendere atto, integralmente, ai fini della successiva autorizzazione alla sottoscrizione del presente contratto decentrato in sede di Giunta Municipale, di quanto riportato nel presente verbale.

La presente ipotesi di contratto per gli anni 2018/2019/2020, unitamente alla relazione tecnico illustrativa, viene trasmessa al revisore per l'acquisizione del parere necessario per essere successivamente rimessa alla competenza della Giunta Municipale per la debita autorizzazione al presidente della delegazione alla sua definitiva sottoscrizione.

Il testo viene integralmente approvato da tutti i componenti le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale, per cui, a conclusione della contrattazione, lo sottoscrivono come segue

Piscinas 18.12.2019

Letto, confermato e sottoscritto.

LA PARTE PUBBLICA:



Il Presidente: Dr. Pietro Paderas

Pietro Paderas

Componente: Geom. Maurizio Desogus

Maurizio Desogus

Componente: Rag. Vilma Murgia

Vilma Murgia



LE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:
Sig.ra Irma Liliana Pittau

Irma Liliana Pittau

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI:
Assenti

P

M

Murgia

Pietro Paderas



LINE DI
UFFR
SEGRET
FOR DI GI

197 11 000



COMUNE DI PISCINAS

PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

Prot. n. 4449 del 18.12.2019

Allegato al CCDI del 18.12.2019

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE TRIENNIO 2018/2019/2020 (artt. 7 e 8 del CCNL del 21.05.2018)

TITOLO I

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale - esclusi i dirigenti - con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili nonché personale comandato e distaccato.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D. Lgs.n.165 del 2001.

Art.2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto si applica a decorrere dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto e sarà a valere per gli anni 2018/2019/2020.
2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC), almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
3. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate sei mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
4. Annualmente è convocata apposita sessione di delegazione trattante per verificare l'attuazione delle clausole contrattuali; il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine dei lavori è redatta una sintesi dei lavori delle posizioni emerse.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC). La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate, se non diversamente disposto, in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.
2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 10 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
5. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva del contratto.



[Handwritten signatures and notes on the right margin]

contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

Art. 6 - Sistema relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2 e dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'ente.

2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- a. partecipazione;
- b. contrattazione integrativa.

3. Nell'ambito della partecipazione, l'informazione è data sempre in via preventiva mediante, ove possibile, posta elettronica certificata (PEC) oppure, in subordine, via mail alle OO.SS. firmatarie del CCNL. Al fine di garantire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, la convocazione della delegazione trattante per le materie previste all'art.7 del CCNL 21.5.2018 è proposta nei giorni successivi alla data di trasmissione dell'informazione.

3. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente contratto collettivo decentrato integrativo sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei dirigenti/responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

TITOLO III

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 7 - Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 4.12.2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione per le prime 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione e delle ore utili alla maturazione del buono pasto.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto almeno 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata attraverso l'inserimento di un apposito codice all'atto della timbratura interna, da effettuarsi in entrata e in uscita.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi essenziali nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero.

Art. 8 - Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che

l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.

3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.

4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.

5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

TITOLO IV

Le risorse decentrate

Art.9 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.67 del CCNL 21.5.2018 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.

2. Le risorse decentrate così determinate vengono destinate nel rispetto della disciplina dell'art.68 e dell'art.69 del CCNL 21.5.2018.

Art.10 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:

- a) rispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

3. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

5. I trattamenti accessori si distinguono in:

- compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;
- compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;
- compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

6. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art.67, comma 4 CCNL 21.5.2018 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente. Trattandosi di risorse variabili devono essere strettamente correlate ad obiettivi previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.

7. L'integrazione prevista dall'art.67, comma 5 (di parte variabile) CCNL 21.5.2018 è eventuale ed è rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente; non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi anche di mantenimento sono previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) ovvero l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.

8. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D. Lgs.n.150/2009 è eventuale e non può essere confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento dei processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura fino 2/3, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la



[Handwritten signatures and notes on the right margin]

stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di Performance e quindi validati dall'Organismo di valutazione.

9. I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche sono oggetto di informazione; indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari; in relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%.

10. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Annualmente in sede di contrattazione integrativa è definita entro il 30 giugno di ogni anno la quota massima di personale a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art.11 – La destinazione delle “risorse decentrate” disponibili (anni 2018/2019/2020)

1. Le risorse disponibili sono destinate come segue:

- a. Indennità di comparto (si fa riferimento al fondo costituito per ciascun anno, importo storicizzato);
- b. Fondo per la progressione economica orizzontale (si fa riferimento al fondo costituito per ciascun anno, , importo storicizzato);
- c. Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative attribuite con atto formale [nessuna];
- d. Indennità per specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D attribuite con atto formale derivanti da specifiche qualifiche [nessuna];
- e. Indennità per compensare le diverse condizioni di lavoro [nessuna];
- f. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL del 14.9.2000 [nessuna];
- g. indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies [nessuna];
- h. indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater [nessuna];
- i. compensi incentivanti la performance individuale [100% fondo variabile];
- j. compensi incentivanti la performance organizzativa [nessuna].

2. Le progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, sono finanziate con risorse stabili.

Art.12 – Definizione di performance (o prestazione)

1. Così come previsto dall'art.9, comma 1 del D. Lgs. n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.

3. In ogni caso, l'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.

5. Così come previsto dall'art.8 del D. Lgs. n.150/2009 la misurazione e la valutazione della performance organizzativa è collegata ai seguenti ambiti:

- a. attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b. attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c. rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d. modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e. sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f. efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

- g. qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h. raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

4. I compensi destinati a incentivare la performance individuale ed organizzativa devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.
5. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.7 del D. Lgs. n.150/2009.
6. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

TITOLO V

Il trattamento accessorio

Art. 13 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004.

Art.14 – Progressione economica nella categoria

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo di parte stabile e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.
2. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, definita annualmente in sede di contrattazione integrativa, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione.
3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.
4. Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) aver conseguito nei 36 mesi antecedenti la decorrenza dell'inquadramento, una valutazione media non inferiore:
 1. al 60% del punteggio massimo attribuibile, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance, per l'acquisizione della 2^a posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali;
 2. al 75% del punteggio massimo, attribuibile, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance, per l'acquisizione di tutte le altre posizioni economiche;
 - b) essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella categoria pari a:
 1. 24 mesi per gli appartenenti alla categoria A e B;
 2. 30 mesi per gli appartenenti alla categoria C;
 3. 36 mesi per appartenenti alla categoria D.
5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nel limite delle risorse disponibili e sulla base di una graduatoria che tiene conto per gli aventi diritto della media delle valutazioni conseguite nei 36 mesi antecedenti la decorrenza dell'inquadramento.
6. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:
 - a) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
 - b) valutazione dei risultati, effettuata dalla funzione dirigenziale, al termine del periodo annuale di riferimento, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente;
 - c) attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio.

Art.14 – Area delle posizioni organizzative

1. L'ente individua, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL 21.5.2018 le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato e stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione e di risultato in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate e nell'ambito delle risorse appositamente destinate.
2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative.
3. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato è determinata in una misura che non può essere inferiore al 15% del fondo complessivamente determinato per la retribuzione accessoria delle posizioni organizzative. Lo stesso, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, è suddiviso in budget distinti con lo scopo di:
 - a. valorizzare gli obiettivi individuali. Ogni obiettivo è quindi valorizzato, secondo un riparto proporzionale in



relazione al peso ad esso attribuito secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance. La somma delle singole valorizzazioni determina l'ammontare complessivo per ciascuna posizione organizzativa;

- b. valorizzare i comportamenti organizzativi agiti. La valorizzazione individuale è determinata secondo quanto ottenuto dalla media aritmetica in relazione al numero delle posizioni organizzative e del valore ponderale di ciascuna posizione organizzativa;
- c. valorizzare la performance organizzativa. La valorizzazione individuale è determinata secondo quanto ottenuto dalla media aritmetica in relazione al numero delle posizioni organizzative.

4. La retribuzione di risultato potenziale è data dalla somma di tutte le valorizzazioni di cui alle lettere precedenti mentre la retribuzione di risultato effettiva è determinata in relazione all'esito del processo di valutazione secondo quanto previsto dal Sistema vigente.

5. L'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21.5.2018 destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 dello stesso CCNL deve avvenire considerando l'ammontare complessivo pro-capite della parte stabile del fondo al netto del valore medio di sviluppo economico nella categoria di inquadramento e dell'indennità di comparto del personale ai cui sono conferiti i relativi incarichi.

6. Al soggetto titolare di posizione organizzativa sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 18, comma 1 lett. h) del CCNL 21.5.2018. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del Piano Esecutivo di Gestione o altro strumento analogo di programmazione sono individuati gli obiettivi strettamente correlati alla retribuzione di risultato.

Art.15 – Valorizzazione delle performance individuali del personale

1. Fermo restando che il valore complessivo delle risorse destinate alla performance individuale è demandata all'Ente ed alla contrattazione decentrata per il suo utilizzo, l'attribuzione della produttività individuale ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa avviene nel rispetto di quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente sia in termini di valutazione minima che di presenza lavorativa nell'anno.

2. La valutazione negativa, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, non dà diritto ad alcuna retribuzione incentivante, oltre a quanto previsto dall'ordinamento vigente e rileva ai fini dell'insufficiente rendimento dal D. Lgs.n.165/2001.

3. La somma da attribuire a ciascun dipendente è determinata secondo la seguente procedura. In via preliminare si individua per ciascun dipendente un coefficiente di valutazione (C.d.V.), il quale è parametrato su due fattori:

- a) Parametro di categoria (P.C.): si tratta di un moltiplicatore che si applica per ciascuna categoria prevista dal CCNL secondo la tabella seguente:

PARAMETRO DI CATEGORIA	
CAT. A	100
CAT. B	110
CAT. C	120
CAT. D	130

- b) Orario di lavoro (in percentuale) rispetto al tempo pieno di 36 ore settimanali;

Quindi, $C.d.V. = (P.C.) \times (\% \text{ orario di lavoro})$.

Alla quota teorica spettante al dipendente viene applicata la percentuale corrispondente al Punteggio della Valutazione (P.V.) il quale risulta dalla scheda di valutazione redatta ai sensi del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. La somma degli importi parziali così calcolati determina l'ammontare del premio individuale complessivo.

4. Ai dipendenti sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti da specifiche disposizioni di legge. Il premio correlato alla performance individuale valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del Piano Esecutivo di Gestione o altro strumento analogo di programmazione sono individuati gli obiettivi individuali del personale dipendente strettamente correlati ai premi di performance individuale.

Art. 16 – Differenziazione del premio individuale

1. La maggiorazione di cui all'art. 69, comma 2 del CCNL 21.5.2018 è stabilita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance; per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale si procede come segue:

- a) dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance individuale viene detratta una quota del 5% da destinare all'incentivo di cui all'art. 69, comma 2 del CCNL 21/05/2018;
- b) ultimata la valutazione del personale e distribuito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite;
- c) ottenuto detto valore medio pro-capite si quantifica il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto la valutazione più elevata, come previsto al successivo comma 2, nella misura del 30% del

valore medio pro-capite di cui alla lett. b).

d) la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale, calcolata come previsto in lett. a), viene divisa per l'importo del premio individuale, calcolato come previsto in lett. c) e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il numero dei dipendenti aventi diritto a detto premio.

2. Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento di una valutazione minima pari a 95/100 secondo quanto previsto dal vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance. In caso di parità si tiene conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

1. non aver mai conseguito la maggiorazione;
2. media delle valutazioni di performance conseguite nei tre anni antecedenti;
3. anzianità di servizio presso il Comune;

Art. 17 – Indennità di responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 3.000,00.

2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuate e determinate dalla funzione dirigenziale. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.

4. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:

1. individuazione a cura della funzione dirigenziale dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità nell'ambito del seguente elenco di natura esemplificativa:

- a) responsabile alla transizione digitale;
- b) responsabile al trattamenti dei dati personali;
- c) responsabile alla formazione, e/o trasmissione e/o pubblicazione dei dati previsti dal D. Lgs. n.33/2013;
- d) referente in materia di misure anticorruzione;
- e) responsabile in materia di antiriciclaggio;
- f) responsabile della misurazione di performance;
- g) responsabile di funzioni vicarie;
- h) responsabile di procedimenti amministrativi complessi e/o implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione;
- i) responsabile della erogazione di servizi particolarmente complessi;
- j) responsabile del coordinamento di gruppi di lavoro intersettoriali;
- k) responsabile unico degli appalti pubblici e responsabile direzione lavori per i quali non siano previsti incentivi di cui al D.L. 50/96;
- l) Responsabilità di processo erogativo;
- m) Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
- n) Responsabilità di coordinamento;
- o) Responsabilità di programmazione;
- p) Responsabilità di attuazione;
- q) Responsabilità di applicazione;
- r) Responsabilità di pianificazione;
- s) Responsabilità di controllo;
- t) Responsabilità di organizzazione;
- u) Responsabilità di funzioni vicarie;
- v) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione;
- w) Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

2. graduazione da parte della funzione dirigenziale delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

- ▲ Peso oggettivo della responsabilità, anche in relazione al livello di rischio determinato in sede di approvazione del PTPCT (max 50/100);
- ▲ Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);
- ▲ Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);

3. attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura della funzione dirigenziale, negli importi così determinati:

- ▲ da 91 a 100 € 3.000,00
- ▲ da 81 a 90 € 2.500,00
- ▲ da 71 a 80 € 1.900,00
- ▲ da 61 a 70 € 1.200,00
- ▲ da 51 a 60 € 500,00



[Handwritten signatures and initials on the right margin]



da 41 a 50 € 300,00

5. Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.
6. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.

Art.18 – Indennità per specifica responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile danno titolo ad un compenso massimo definito in € 350,00 annui lordi.
2. La graduazione dell'indennità è determinata dalla funzione dirigenziale, previa informativa illustrante i criteri di graduazione.
3. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile. L'importo mensile dell'indennità viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

Art.19 – Indennità di turno

1. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art.23 del CCNL 21.5.2018.

Art. 20 – Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento l'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art.24 del CCNL 21.5.2018.
2. Diversamente da quanto stabilito dall'art.24 del CCNL 21.5.2018, il valore dell'indennità è pari ad € 11,00 per 12 ore al giorno qualora il dipendente è messo in reperibilità fino ad 8 volte in un mese ovvero € 12,00 per 12 ore al giorno qualora il dipendente è messo in reperibilità fino 10 volte in un mese ovvero € 13,00 per 12 ore al giorno qualora il dipendente è messo in reperibilità fino 12 volte in un mese.
3. L'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese avviene secondo le modalità previste dall'art.8, comma 5 del CCNL 21.5.2018.

Art.21 – Indennità per condizioni di lavoro

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:
 - a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
 - b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
 - c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
 - d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
 - e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 3,00 e sono graduati dalla funzione dirigenziale come segue:

- a. sensibile € 1,00 giornaliero;
- b. intenso € 2,00 giornaliero;
- c. notevole € 3,00 giornaliero

2. Le prestazioni che comportano l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale sono:

- a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato, orario multiperiodale, etc.);
- b) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
- c) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
- d) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
- e) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;

Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 3,00 e sono graduati dalla funzione dirigenziale come segue:



- d. sensibile € 1,00 giornaliero;
- e. intenso € 2,00 giornaliero;
- f. notevole € 3,00 giornaliero.

3. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 3,00 secondo il seguente prospetto:

- a. € 1,00 giornalieri per valori medi mensili da € 1.000,00 ad un massimo € 2.000,00;
- b. € 2,00 giornalieri per valori medi mensili da € 2.001,00 ad un massimo di € 5.000,00;
- c. € 3,00 giornalieri per valori medi mensili superiori a € 5.001,00;

4. Mensilmente la funzione dirigenziale, in relazione alla effettiva esposizione del dipendente alle suddette condizioni di lavoro, comunica formalmente al servizio personale il corrispettivo complessivo da erogare al dipendente.

Art. 22 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1 Ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettera a) CCNL 21.05.2018 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:

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

3. Ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21.05.2018 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:

- a) incentivi tecnici, secondo la disciplina di cui all'art.113 del D. Lgs. n.50/2016 e sulla base dei criteri previsti nell'apposito regolamento Comunale, approvato con Deliberazione G.M. n. 19 del 23.04.2018;
- b) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale;
- c) risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57, della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p), del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 (assistenza diretta nel contenzioso tributario);
- d) risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 1, comma 1091, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, per il recupero dell'evasione dell'imposta municipale propria (IMU) e della tassa sui rifiuti (TARI).

4. Costituiscono specifici compensi previsti da altrettante disposizioni di legge le cui attività sono svolte oltre l'orario di lavoro ordinario:

- a) quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
- b) i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT;

5. Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare in relazione alle somme effettivamente stanziare e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.

6. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

TITOLO VI

Disciplina particolare per il personale della Polizia Locale

Art. 23 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi per prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate dall'ente.

2. Il presupposto per l'erogazione dei compensi è l'approvazione dello specifico regolamento.

Art. 24 - Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera per almeno il 40% del debito orario giornaliero in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera il cui importo è determinato come segue:

- a. € 1,00 giornaliero per servizi esterni fino a giorni 11 mensili;
- b. € 2,00 giornaliero per servizi esterni da giorni 12 a giorni 15 mensili;
- c. € 3,00 giornaliero per servizi esterni oltre giorni 16 mensili.

2. L'indennità compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità è corrisposta mensilmente previa attestazione del Comandante di Polizia Locale, da comunicare al servizio personale.



[Handwritten signatures and notes on the right margin]

Servizio Personale entro il 5 del mese successivo, del numero dei servizi mensili di ciascun operatore.

Art. 25 - Indennità di funzione

1. L'eventuale esercizio di specifica funzione che comporta compiti di responsabilità connessi al grado rivestito del personale che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 3.000,00.
2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di responsabilità individuate e determinate dal Comandante di Polizia Locale. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
3. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:
 - a. individuazione a cura del Comandante di Polizia Locale dei compiti che comportano l'esercizio di particolari funzioni in relazione al grado rivestito;
 - b. graduazione da parte del Comandante di Polizia Locale delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:
 - Peso oggettivo della responsabilità anche in relazione al livello di rischio determinato in sede di approvazione del PTPCT (max 50/100);
 - Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);
 - Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);
 - c. attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del Comandante di Polizia Locale negli importi così determinati:
 - da 91 a 100 € 3.000,00
 - da 81 a 90 € 2.500,00
 - da 71 a 80 € 1.900,00
 - da 61 a 70 € 1.200,00
 - da 51 a 60 € 500,00
 - da 41 a 50 € 300,00
5. Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.
6. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità

TITOLO VII Disciplina particolare

Art. 26 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 36 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza all'Area di appartenenza riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 10% dell'organico - il limite massimo individuale di cui sopra è elevato a 48 ore annue.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Art. 27 - Cessione delle ferie

1. Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e al CCNL vigente, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito le ferie maturate nell'anno e residue alla data del 31 dicembre dell'anno di maturazione ai lavoratori dipendenti, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, per particolari condizioni di salute
2. Entro il 31 gennaio di ogni anno il personale che cede le ferie comunica alla funzione dirigenziale il numero di giorni che cede per le finalità di cui sopra.
3. Le ferie cedute sono inserite in una "banca delle ferie" gestite dalla funzione dirigenziale secondo le finalità di cui al comma 1.

Art. 28 - Welfare integrativo

1. Eventuali benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a. iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b. supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;



- c. contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d. anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e. polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- sono definiti in apposita sessione di contrattazione integrativa nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

TITOLO VIII

Disposizione transitoria

Art.29 – Norma transitoria

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.
2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n.165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.

ALLEGATO 1 Protocollo d'intesa per l'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

Capo I – Norme generali

Art. 1 – Individuazione dei servizi minimi essenziali

1. I servizi essenziali da garantire in caso di sciopero sono quelli indicati all'articolo 2 dell'accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.
2. Nel Comune di Piscinas, tenendo conto dei servizi effettivamente resi dall'Ente, le attività da garantire sono quelle indicate nei successivi capi.

Art. 2 – Modalità di individuazione del personale

1. I competenti responsabili in occasione di ogni sciopero individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero e lo comunicano per iscritto agli interessati.
2. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

Art. 3 – Servizi esternalizzati o in appalto

1. Per quanto riguarda le prestazioni essenziali relative ai servizi esternalizzati o in appalto il Comune vigila sull'erogazione delle prestazioni essenziali da parte dei soggetti affidatari e appaltatori.

Capo II – Stato civile e servizio elettorale

Art. 4 – Stato civile

1. Le prestazioni da garantire per lo stato civile sono la raccolta delle registrazioni di nascita e di morte.
2. Il contingente di personale è individuato dalla Funzione dirigenziale, in relazione alle esigenze funzionali, tra il personale dipendente con delega di Ufficiale di stato civile che, in caso di sciopero per l'intera giornata, deve garantire l'apertura dell'ufficio per due ore dalle 10.00 alle 12.00.

Art. 5 – Servizio elettorale

1. Le prestazioni da garantire per il servizio elettorale sono tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.
2. Il contingente di personale è individuato in tutto il personale necessario al compimento di dette operazioni in servizio presso l'ufficio elettorale e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se assegnato ad altri uffici o servizi.

Capo III – Igiene, sanità ed attività assistenziali

Art. 6 – Servizi cimiteriali

1. Le prestazioni da garantire per i servizi cimiteriali sono il ricevimento e l'inumazione delle salme.
2. Il contingente di personale è individuato dalla Funzione dirigenziale, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Capo IV – Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica



Art. 7 – Servizio di protezione civile e sgombero neve

1. Le prestazioni da garantire sono quelle di emergenza sulla base delle esigenze.
2. Il contingente di personale è individuato dalla Funzione dirigenziale, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Art. 8 – Polizia locale

1. Le prestazioni da garantire sono:
 - a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
 - b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
 - c) attività di pronto intervento;
 - d) attività della centrale operativa;
 - e) vigilanza casa municipale;
 - f) assistenza al servizio di cui all'articolo 7, in caso di sgombero della neve.
2. Il contingente è individuato dalla Funzione dirigenziale, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Capo V – Servizi del personale

Art. 9 – Servizio gestione risorse umane

1. I servizi da garantire sono:
 - a) erogazione degli emolumenti retributivi / degli assegni con funzione di sostentamento;
 - b) compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge.
2. Tali servizi devono essere garantiti solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.
3. Il contingente di personale è individuato dalla Funzione dirigenziale, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Il testo viene integralmente approvato da tutti i componenti le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale, per cui, a conclusione della contrattazione, lo sottoscrivono come segue.

Piscinas 18.12.2019

Letto, confermato e sottoscritto.

LA PARTE PUBBLICA:

Il Presidente: Dr. Pietro Paderas

Componente: Geom. Maurizio Desogus

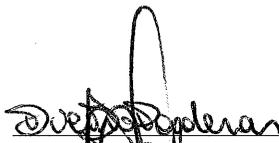
Componente: Rag. Vilma Murgia

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE:

Sig.ra Irma Liliana Pittau

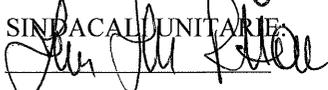
LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI:

Assenti











COMUNE DI PISCINAS - Provincia CARBONIA IGLESIAS

Via R. Margherita, 65 - 09010 Piscinas

Revisore dei Conti

VERBALE N. 22/2019

--

Il giorno diciotto del mese di dicembre dell'anno duemiladiciannove, alle ore 21.30, la Dott.ssa Cristina Pireddu, nominata in data 30/07/2018 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 22, esamina, la documentazione:

1. Ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo anno 2019, sottoscritto dalle parti il 18/12/2019, derivante dall'incontro della delegazione trattante;
2. Relazione illustrativa tecnico-finanziaria a corredo dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo, redatta dal Responsabile del Servizio Finanziario, elaborata ai sensi di quanto disposto dall'art. 40 comma 3-sexies del novellato decreto legislativo n. 165/2001;
3. Piano delle performance: "Piano triennale delle prestazioni e degli obiettivi 2019/2021 approvato con Deliberazione di Giunta Municipale n.17 del 08/04/2019

Il Revisore Unico dell'Ente,

- richiamato l'art. 8, comma 6 del CCNL del 21/05/2018 che demanda all'Organo di Revisione il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa decentrata con i vincoli di bilancio;
- richiamato in particolare l'art. 40 bis del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e s.s.m.m.i.i.;
- visto il reperimento delle necessarie risorse finanziarie nell'ambito delle effettive disponibilità di bilancio;
- rinvia alle considerazioni già evidenziate nel proprio Verbale n.21 del 11/12/2019 Relativo alla Costituzione del Fondo Risorse decentrate anno 2019.

Certifica

La compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa decentrata con i vincoli di bilancio nonché la coerenza dei costi con i vincoli previsti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro.

Per quanto riguarda i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge:

COMUNE DI PISCINAS - Provincia CARBONIA IGLESIAS

Via R. Margherita, 65 - 09010 Piscinas

Revisore dei Conti

- il revisore esprime parere positivo in relazione alla coerenza dei costi con i vincoli previsti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro;
- il Revisore evidenzia il mancato rispetto dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017, ma condivide i ragionamenti espressi dall'amministrazione in merito alla sua deroga per la fattispecie in oggetto come già chiarito nel proprio Verbale n.21 del 11/12/2019;
- Il revisore evidenzia altresì che l'ente nel 2018 ha rispettato i vincoli disposti dall'art.1 comma 562 della Legge 296/2006,

Il Revisore Unico rammenta che la quota di risorse destinata al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità finalizzate alla incentivazione di prestazioni o risultati del personale, può essere resa disponibile esclusivamente in seguito alla puntuale valutazione e verifica della realizzazione degli obiettivi ad essa correlati.

Il Revisore Unico rammenta, infine, il puntuale rispetto degli obblighi di pubblicazione sul sito web istituzionale dell'ente e di trasmissione dei documenti contrattuali all'Aran ai sensi dell'art. 55 del D.lgs. 150/2009 da porre in essere successivamente alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo.

Copia del presente verbale, a cura dei servizi amministrativi, sarà trasmessa al Segretario ed al Presidente del Consiglio Comunale.

La seduta ha termine alle ore 22.30.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Revisore dei Conti

firmato

Dott.ssa Cristina Pireddu





COMUNE DI PISCINAS
Provincia del Sud Sardegna

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2019**

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

PARTE I: La relazione illustrativa

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

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

Data di sottoscrizione		18.12.2019
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Paderas Pietro Paolo - Presidente - Responsabile Servizio Amministrativo Socio-culturale</p> <p>Murgia Vilma - Componente parte pubblica - Responsabile Servizio finanziario</p> <p>Desogus Maurizio – Componente parte pubblica - Responsabile Servizio Tecnico</p> <p>Rag. Pittau Irma Liliana Rappresentante Sindacale Unitario (R.S.U).</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Non presenti</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2019
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Si, in data 19.12.2019</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p>L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Si, con Deliberazione G.M. di Piscinas n. 43 del 19.11.2018 .</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Si, con deliberazione della Giunta Comunale n. 03 del 24.01.2019 di approvazione del Piano anticorruzione per il triennio 2019-2021.</p>
<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Si. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale.</p>		
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? G.M. n. 40 del 02.10.2019 relativa all'anno 2018.</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D. Lgs. n. 150/2009).</p>	
Eventuali osservazioni		

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

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede la costituzione del fondo di produttività per l'anno 2019:

- 1) Presa d'atto costituzione fondo 2019 come da Determinazione Responsabile Finanziario n. 213 del 12.12.2019.
- 2) Presa d'atto indirizzi e direttive Amministrazione Comunale come da Delibera G.M. n. 45 del 26.11.2019.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- ALTRE DESTINAZIONI:

INCENTIVI PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI

- *descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali
- *Importo € 12.320,00 (calcolo presunto effettuato sulla base del Programma Annuale Lavori Pubblici)*
- *Riferimento alla norma del CCNL:* ex art. 92, c. 5 e 6, D. Lgs. 163/2006 per compensi progettazioni (fino al 18/08/2014); art. 13-bis D.L. n. 90/2014 per compensi fondo progettazione e innovazione (dal 19/08/2014 al 18/04/2016); art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 per incentivi funzioni tecniche (dal 19/04/2016);

Le risorse per la contrattazione decentrata per l'anno 2019 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, quali indennità di comparto e progressioni orizzontali) vengono momentaneamente sospese nella loro erogazione nelle more di migliori chiarimenti legislativi sul vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/17 e nelle more dell'approvazione di nuovi criteri di ripartizione che varranno adottati in applicazione delle disposizioni del nuovo CCNL del 21.05.2018.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa. Al momento non applicabile alla fattispecie

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Non è presente alcuna progressione.

- f) Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Per l'annualità 2019 di riferimento non vi sono, al momento, risultati legati alla prestazione che sono attesi dall'Amministrazione in quanto tali risorse vengono momentaneamente sospese nella loro erogazione nelle more di migliori chiarimenti legislativi sul vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/17 e nelle more dell'approvazione di nuovi criteri di ripartizione che verranno adottati in applicazione delle disposizioni del nuovo CCNL del 21.05.2018.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019, è stato costituito con Determinazione del Servizio Finanziario n. 213 del 12.12.2018, per un totale di Euro 49.070,33, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	24.581,28
Risorse variabili	24.489,05
TOTALE	49.070,33

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 24.581,28 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative (negli enti con i dirigenti) e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, accantonate e non utilizzate per le "alte professionalità", vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	22.723,84

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

voci inserite nel fondo ai sensi dell'art. 67, comma 2, del CCNL 21/05/2018

Descrizione	Importo
Art. 67 c.2, lett. b), CCNL 21/05/2018	859,04
Art. 67 c.2, lett. a), CCNL 21/05/2018	998,40
TOTALE	24.581,28

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2019 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 24.489,05 e sono così determinate:

voci inserite nel fondo ai sensi dell'art. 67, comma 3, del CCNL 21/05/2018

Descrizione	Importo
L.R. 23.05.1997 n. 19	2.540,61
Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016	12.320,00
Risorse residue non integralmente utilizzate	50,56

in anni precedenti	
Risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	739,34
Incremento contrattuale fino al 1,2% del monte salari anno 1997	1.956,00
Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione	6.882,54
TOTALE	24.489,05

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

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

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

A carico del fondo per l'anno 2019 non sono previste riduzioni.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
<u>Risorse stabili</u> (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	24.581,28
<u>Risorse variabili</u> (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	24.489,05
TOTALE	49.070,33

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	5.660,35
Progressioni orizzontali storiche (art. 17. comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	19.207,86

Riclassificazione personale dell'ex prima e seconda qualifica e dell'area vigilanza ai sensi del CCNL 31.3.1999 (art. 7, c. 7, CCNL 1/04/1999)	0,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	0,00
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	0,00
Retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative - in enti con dirigenti (art. 17, comma 2, lett. c), CCNL 1/04/1999)	0,00
TOTALE	24.868,21

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Come previsto dal medesimo art. 68, comma 1, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

Descrizione		Importo
Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	(+)	49.070,33
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	(-)	24.868,21
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	(+)	
TOTALE		24.202,12

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Progressioni orizzontali anno (art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1/04/1999)	/
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, ecc. (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/04/1999)	/
Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/04/1999)	/
Indennità particolari responsabilità cat. B, C, D (art. 17, comma 2, lett. f), CCNL 01/04/1999)	/
Indennità particolari responsabilità uff. anagrafe, stato civile, ecc. (art. 17, comma 2, lett. i), CCNL 01/04/2000)	/
Indennità responsabilità personale vigilanza - Enti senza cat. D (art. 29, comma 8, CCNL 14/09/2000)	/
Compensi produttività individuale e collettiva (art. 17, comma 2, lett. a), CCNL 1/04/1999)	11.882,12
Incentivi previsti da disposizioni di legge (art.	

17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999)	
Altro (Incentivi Uff. Tecnico)	12.320,00
TOTALE	24.202,12

Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

voci di utilizzo del fondo ai sensi dell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018

Descrizione	Importo
TOTALE (N.B.: deve coincidere con il totale risorse disponibili per la contrattazione integrativa della sezione II)	

Le risorse per la contrattazione decentrata per l'anno 2019 di € 11.882,12 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, quali indennità di comparto e progressioni orizzontali) vengono momentaneamente sospese nella loro erogazione nelle more di migliori chiarimenti legislativi sul vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/17 e nelle more dell'approvazione di nuovi criteri di ripartizione che verranno adottati in applicazione delle disposizioni del nuovo CCNL del 21.05.2018.

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

- *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 24.868,21 (destinazioni vincolate e storiche) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 24.581,28 la quale differenza pari a € 286,93 è stata sanata con i risparmi a consuntivo del fondo straordinario.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno "limite"

Tabella 1 – Costituzione del fondo

Costituzione fondo	Fondo anno 2019	Fondo anno 2015 (limite)	Differenza
RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'			
TOTALE	28.017,19	26.159,75	
Decurtazione "permanente" ex. art. 1,			

comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014 (riduzioni operate nel 2014 per effetto dell'applicazione dei vincoli ex. art. 9, comma 2-bis, L. 122/2010)	3.435,91	3.435,91	
TOTALE PARTE FISSA (AL NETTO DELLA DECURTAZIONE "PERMANENTE")	24.581,28	22.723,84	1.857,44 Diff. Contratt
RISORSE VARIABILI			
TOTALE	24.489,05	18.406,91	
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)		//	
TOTALE PARTE VARIABILE (COMPRESSE ECONOMIE ANNI PRECEDENTI)	24.489,05	18.406,91	Diff. Incentivi uff. tecnico
DECURTAZIONI DEL FONDO			
Decurtazione per rispetto limite 2015 (art. 1, comma 236, prima parte, L. 208/2015)	//		
Decurtazione per riduzione proporzionale personale in servizio (art. 1, comma 236, seconda parte, L. 208/2015)	//		
Decurtazione per rispetto limite 2016 (art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017)		//	
Altre decurtazioni fondo (straordinario)		53,36	
Totale decurtazioni del fondo			
TOTALE	//	53,36	
RISORSE DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	24.581,28	22.723,84	
Risorse variabili	24.489,05	18.353,55	
Decurtazioni			
Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	49.070,33	41.077,39	

Tabella 2 – Programmazione di utilizzo del Fondo (N.B.: RIPORTARE I DATI INSERITI NEL MODULO II – SEZIONI I, II E III)

Programmazione di utilizzo del fondo	Fondo anno 2019	Fondo anno 2015 (limite)	Differenza
DESTINAZIONI NON REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	24.868,21	24.009,17	
DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA			
TOTALE	24.202,12	17.068,23	
DESTINAZIONI DEL FONDO SOTTOPOSTE A CERTIFICAZIONE			

Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	24.868,21	24.009,17	
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	24.202,12	17.068,23	
Totale destinazioni Fondo sottoposte a certificazione			
TOTALE	49.070,33	41.077,40	

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

Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:

SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE	CAP 1021
SERVIZIO FINANZIARIO	CAP. 1021/1
SERVIZIO TECNICO	CAP. 1081 – 1081/1
SERVIZIO ANAGRAFE E STATO CIVILE	CAP. 1111
SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE	CAP. 1261
SERVIZIO SOCIO-CULTURALE	CAP. 1871

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

Il fondo trova copertura come indicato nella Determinazione Responsabile Servizio Finanziario n. 213 del 12.12.2019.