



COMUNE DI MONTEBELLO DELLA BATTAGLIA

(Provincia di Pavia)

Via Roma, 51- tel. 0383-82648 fax. 0383-890607

e-mail: servizioamministrativo@comune.montebellodellabattaglia.pv.it

pec: comune.montebellodellabattaglia@legalpec.it

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DIPENDENTE DEL COMUNE DI MONTEBELLO DELLA BATTAGLIA
PER IL TRIENNIO 2019/2021 - ACCORDO ANNUALE PER LA
COSTITUZIONE E L'UTILIZZO DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE
RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2019**

L'anno duemiladiciannove, il giorno venti del mese di dicembre alle ore 9:30 presso la sede municipale del Comune di Montebello della Battaglia, ha avuto luogo l'incontro della delegazione trattante del Comune di Montebello della Battaglia, così composta:

Per la parte pubblica

Dott.ssa Salvatrice Bellomo – Segretario Comunale Presidente

Rag. Stefano Qua Quarini - Responsabile Servizio Finanziario

Dott.ssa Valeria Garzetti – Responsabile del Servizio Amministrativo/Personale

Per le Organizzazioni Sindacali

Daniele Lamagni – Rappresentante RSU – eletto

Anna Maria Galantucci – Rappresentante Sindacale CGIL

PREMESSO CHE

Con deliberazione della Giunta comunale n. 54 del 8.11.2019 la delegazione di parte pubblica è stata autorizzata alla definizione del contratto collettivo integrativo del personale dipendente del Comune di Montebello della Battaglia triennio 2019-2021 – Accordo economico 2019, definendo le linee guida e le direttive per la costituzione del fondo e l'utilizzo delle risorse;

In data 13.12.2019 è stata sottoscritta dalla delegazione trattante l'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale dipendente del Comune di Montebello della Battaglia triennio 2019-2021 – Accordo economico 2019;

L'Organo di revisione con verbali n. 23 e 24 in data 19.12.2019 ha espresso parere favorevole all'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale dipendente del Comune di Montebello della Battaglia triennio 2019-2021 – Accordo economico 2019, definito in data 13.12.2019;

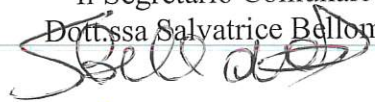
Con deliberazione di Giunta comunale n. 60 in data odierna, dichiarata immediatamente eseguibile, è stata autorizzata la delegazione trattante di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del contratto collettivo integrativo del personale dipendente del Comune di Montebello della Battaglia triennio 2019-2021 – Accordo economico 2019, come definito in sede di preintesa.

CIO' PREMESSO

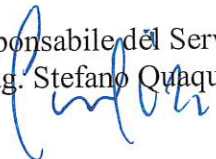
In applicazione a quanto previsto dagli artt. 7 e 8 del CCNL del 21.05.2018, le parti procedono alla sottoscrizione dell'allegato contratto collettivo del personale dipendente del Comune di Montebello della Battaglia triennio 2019-2021 – Accordo economico 2019.

Montebello della Battaglia, li 20.12.2019

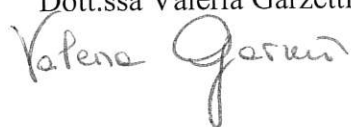
Il Segretario Comunale
Dott.ssa Salvatrice Bellomo



Il Responsabile del Servizio Finanziario
Rag. Stefano Quaquarini



Il Responsabile del Servizio Amministrativo/Personale
Dott.ssa Valeria Garzetti



Il rappresentante R.S.U.
Daniele Lamagni



Il Rappresentante Sindacale CGIL FP
Anna Maria Galantucci





COMUNE DI MONTEBELLO DELLA BATTAGLIA

PROVINCIA DI PAVIA

Art. 1 - Oggetto

Le parti, visto il contratto collettivo integrativo per il triennio 2019/2021, disciplinante i criteri per la definizione degli istituti contrattuali, sottoscrivono il seguente accordo annuale che regola la parte economica intendendo per tale la destinazione delle risorse disponibili per l'anno 2019, secondo i criteri indicati nel contratto giuridico.

Art. 2 - Risorse decentrate

In applicazione dell'art. 67 del C.C.N.L. 21.05.2018 l'Amministrazione, con determinazione n. 233 in data 10.12.2019 ha quantificato complessivamente le risorse decentrate in € 28.763,51 relativa a risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità. (allegato A).

Non sono oggetto di regolazione del presente accordo i seguenti importi individuati nell'art. 67, comma 1 del CCNL 21.05.2018:

Indennità di comparto	€ 4.031,89
Progressioni orizzontali (art. 8 CDI 2019/2021)	€ 14.537,40
Nuove progressioni in categoria B	€ 2.020,28
Totale	€ 20.589,57

Art. 3 - Destinazione delle risorse

Le risorse oggetto del presente accordo sono pari ad € 8.173,94 e sono destinate al finanziamento degli istituti dettagliati negli articoli seguenti.

Art. 4 - Somme destinate alle indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 8 del CDI 2019/2021

A norma dell'art 70 bis, comma 5, del CCNL 21.05.2018 la disciplina delle indennità per le condizioni di lavoro trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipula del CCNL del 21.05.2018.

Attività soggette a rischio/disagio: sono remunerate le attività dei tre operatori esterni rientranti nelle fattispecie di cui all'art. 70 bis. L'indennità è corrisposta nella misura di 1,50 € giornaliera, commisurata ai giorni di effettiva presenza in servizio. L'importo complessivo è stimato in € 1.300,00 in ragione annua.

[Handwritten signatures]

Art. 5- Somme destinate ad indennità specifiche responsabilità – Art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21.05.2018 e art. 10 del CCI 2019/2021

Per l'anno 2019 vengono compensate le seguenti specifiche responsabilità del personale di categoria B, attribuite con atto formale degli enti:

Descrizione della specifica responsabilità: Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe	Indennità annua: € 350,00	N° dipendenti: 1	Importo da corrispondere in relazione alla durata dell'incarico: annuale
--	---------------------------	------------------	--

La somma complessivamente destinata a questo istituto sono pari ad € 350,00.

Art. 6- Determinazione delle somme da destinare alla performance individuale di cui all'art. 16

A norma dell'articolo 16 del CCI 2019/2021 le risorse destinate alla performance individuale vengono individuate nella parte residuale delle risorse disponibili che per l'anno 2019 ammontano ad € 6.523,94. Le stesse saranno distribuite in relazione al sistema vigente di valutazione, con attribuzione del 30% in più rispetto al valore medio pro-capite, al dipendente che abbia ottenuto la valutazione migliore.

Art. 10 Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni anno 2019

Si da atto che la somma forfettaria fissa comunicata dall'ISTAT per il funzionamento dell'Ufficio Comunale di Censimento (UCC) è erogata al personale che effettivamente ha lavorato e svolto l'attività censuaria nella quota del 70% al Responsabile dell'UCC e del 30% al Personale di Staff.

Art. 11 Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente accordo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

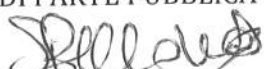
IL RAPPRESENTANTE SINDACALE CGIL

Anna Maria Galantucci



LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

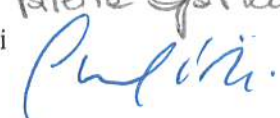
Bellomo Salvatrice



Valeria Garzetti



Stefano Quaquarelli



IL RAPPRESENTANTE RSU

Daniele Lamagni



ANNO 2019

Z

FONDO DI PARTE STABILE

Norma di riferimento	Descrizione	Importo
Art. 67, comma 1 CCNL 21.5.2018	Fondo unico consolidato 2017	25.969,78 €
Art. 67, comma 1 CCNL 21.5.2018	Risorse per le alte professionalità non utilizzate	
Art. 67, comma 1 CCNL 21.5.2018	Riduzione delle risorse stanziati nel 2017 per le POS enti con la dirigenza	
Art. 67, comma 2 lett. c) CCNL 21.5.2018	RIA ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	1.716,11 €
Art. 67, comma 2 lett. d) CCNL 21.5.2018	Trattamenti economici più favorevoli prima del CCNL	
Art. 67, comma 2 lett. e) CCNL 21.5.2018	Integrazione/riduzione per trasferimento di personale a seguito di delega di	
Art. 67, comma 2 lett. g) CCNL 21.5.2018	Incremento per riduzione stabile del fondo del lavoro straordinario dell'anno 2018	
Art. 67, comma 5 lett. a) CCNL 21.5.2018	Incremento del fondo per aumento della dotazione organica	
Art. 6 bis d.lgs. N. 165/2001	Riduzione per esternalizzazione di servizi	
Totale risorse stabili soggette al limite ex art. 23, comma 2		27.685,89 €
Art. 67, comma 2 lett. a) CCNL 21.5.2018	Importo su base annua (€ 83,20) unità personale in servizio al 31.12.2015 (a valere dal 2019)	748,80 €
Art. 67, comma 2 lett. b) CCNL 21.5.2018	Differenza tra incrementi contrattuali e costo storico delle progressioni	659,38 €
Art. 32, comma 7 CCNL 22.1.2004 come Integrato dall'art. 67, comma 1 CCNL 21.5.2018	Risorse accantonate e relative alle alte professionalità qualora non utilizzate (incr. 0,20% MS 2001 esclusa quota dirigenza)	528,09 €
Totale risorse stabili escluse dal limite ex art. 23, comma 2		1.936,27 €

FONDO DI PARTE VARIABILE

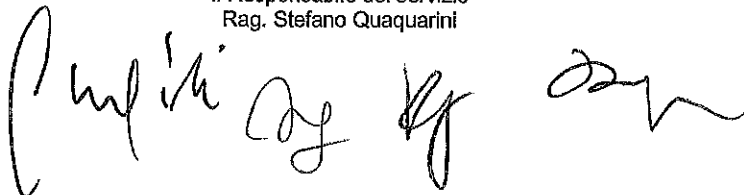
Norma di riferimento	Descrizione	Importo
Art. 67, comma 3 lett. a) CCNL 21.5.2018	Contr. Sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con sogg. pubblici o privati, ecc.- SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE	
Art. 67, comma 3 lett. b) CCNL 21.5.2018	Risparmi di gestione (da piani di razionalizzazione)	
Art. 67, comma 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 - art. 3, comma 57 L. 662/1996, art. 59, comma 1 lett. P) d.lgs. 446/1997	Recupero evasione ICI	
Art. 67, comma 3 lett. d) CCNL 21.5.2018	RIA del personale cessato nell'anno in corso	
Art. 67, comma 3 lett. f) CCNL 21.5.2018	Risorse messi notificatori	
Art. 67, comma 3 lett. g) CCNL 21.5.2018	Risorse per il personale delle case da gioco	
Art. 67, comma 3 lett. i) CCNL 21.5.2018	Obiettivi piano della performance	
Art. 67, comma 3 lett. k) CCNL 21.5.2018	Integrazione per trasferimento di personale a seguito di delega di funzioni nell'anno in corso	
Art. 67, comma 4 CCNL 21.5.2018	Integrazione 1,2% MS 1997	
Art. 67, comma 5 lett. a) CCNL 21.5.2018	Incremento del fondo per aumento della dotazione organica anno in corso	
Art. 67, comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018	Integrazione risorse per finanziare specifici obiettivi di PEG	
Art. 56 quater, comma 1 lett. c) CCNL 21.5.2018	Progetti vigilanza	
Totale risorse variabili soggette al limite ex art. 23, comma 2		0,00 €
Art. 67, comma 3 lett. b) CCNL 21.5.2018 - Corte conti sez. autonomie n. 34/2016	Risparmi di gestione	
Art. 67, comma 3 lett. a) CCNL 21.5.2018	Contr. Sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con sogg. pubblici o privati, contr. all'utenza per serv. pubblici non essenziali - ATTIVITA' NON ORDINARIAMENTE RESE	
Art. 67, comma 3 lett. c) CCNL 21.5.2018	Incentivi funzioni tecniche	
Art. 67, comma 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 - art. 9, comma 6 DL 90/2014	Compensi professionali avvocatura	
Art. 67, comma 3 lett. c) e art. 70 ter CCNL 21.5.2018	Risorse ISTAT	
Art. 67, comma 3 lett. e) CCNL 21.5.2018	Risparmi straordinario anno precedente	
Art. 68, comma 1 CCNL 21.5.2018	Risparmi anno precedente (solo proveniente da parte stabile)	
Totale risorse variabili escluse dal limite ex art. 23, comma 2		0,00 €

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 29.622,16 €

DECURTAZIONI

Decurtazione consolidata - art. 9, comma 2 bis DL 78/2010 (anni 2011/2014)	
Riduzioni per recupero Fondi anni precedenti (art. 4 DL 16/2014)	
Riduzioni per recupero Fondi anni precedenti (art. 40, comma 3 quinquies d.lgs.n. 165/2001)	
Altre decurtazioni (per trasferimento funzioni e trasferimento dipendenti)	
Eventuale decurtazione dal Fondo per superamento limite 2016 (€ 25.969,85) - art. 23, comma 2 d.lgs. 75/2017	858,65 €
Totale decurtazioni	858,65 €

SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA 28.763,51 €

Il Responsabile del servizio
Rag. Stefano Quaquarelli



Comune di Montebello della Battaglia
Provincia di Pavia

**Contratto Collettivo Integrativo
del personale dipendente
del Comune di Montebello della Battaglia
per il triennio 2019/2021**

Prof. im

or

Valeria Geronzi

Sant

Alfabetto

Sommario

CONTRATTO GIURIDICO 2019/2021	3
Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo	3
Art. 2 Verifiche dell'attuazione del contratto	3
Art. 3 Disciplina del lavoro straordinario	3
Art. 4 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lettera m, CCNL 21.05.2018)	4
Art. 5 Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa e incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4 lettera u CCNL 21.05.2018).....	4
Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018).....	4
Art. 7 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili (art. 7, comma 4 lettera a) CCNL 21.05.2018).....	5
Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 7 comma 4 lettera d) CCNL 21.05.2018)	5
Art. 9 Criteri per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018 (art. 7 comma 4 lettera f).....	6
Art. 10 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21.05.2018.....	7
Art. 11 Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies.....	8
Art. 12 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.....	8
Art. 13 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	10
Art. 14 Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo.....	11
Art. 15 Premi correlati alla performance	11
Art. 16 Orario di lavoro e flessibilità oraria (art. 7, comma 2 lettera p CCNL 21.05.2018)	11
Art. 17 Previdenza complementare (art. 56 quater CCNL 21.05.2018).....	11
Art. 18 Disposizioni finali.....	12

Profili

af

Belletti

af

af

CONTRATTO GIURIDICO 2019/2021

Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

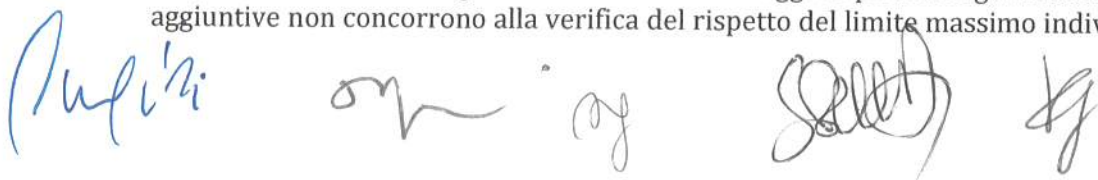
1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Montebello della Battaglia e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata.
2. Il presente contratto collettivo integrativo ha efficacia dal giorno successivo alla data di stipulazione sino al 31 dicembre 2021, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. La sua durata è triennale, fatta salva la volontà delle parti di rivederne le condizioni e conserva efficacia fino alla stipula del successivo contratto collettivo integrativo.
4. La ripartizione delle risorse del fondo per il salario accessorio viene effettuata con accordo annuale sulla base degli istituti giuridici disciplinati nel presente contratto. L'annualità 2019 è definita contestualmente al presente contratto.

Art. 2 Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Ai sensi dell'art 8 comma 7 del CCNL del 21.5.2018 le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica o in sede di definizione dell'accordo annuale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 3 Disciplina del lavoro straordinario

1. Per prestazioni di lavoro straordinario si intendono tutte le prestazioni giornaliere di almeno sessanta minuti consecutivi rese dal personale oltre l'ordinario orario di lavoro e debitamente autorizzate dal Responsabile di Servizio nei limiti della disponibilità delle risorse per il pagamento delle prestazioni stesse.
2. Il lavoro straordinario computato su base oraria può essere liquidato solo in presenza della preventiva autorizzazione del Responsabile e della rilevazione delle presenze tramite sistemi automatizzati, con l'eccezione delle prestazioni effettuate in occasione di missioni e trasferte, eventi eccezionali e imprevedibili.
3. Gli incrementi di risorse e l'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
4. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro



straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3 del CCNL del 14.9.2000.

5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi, anche in applicazione dello specifico istituto contemplato nella "banca delle ore", nel caso in cui quest'ultima sia stata disciplinata a livello di contrattazione integrativa.

Art. 4 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lettera m, CCNL 21.05.2018)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 5 Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa e incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4 lettera u CCNL 21.05.2018)

1. Le parti prendono atto che gli incarichi di posizione organizzativa sono stati ridefiniti alla luce degli artt. 13 e ss. del CCNL 21.5.2018.
2. Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 21.5.2018, le parti prendono atto che per l'anno 2019 non verrà effettuato alcun incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del medesimo CCNL, con riduzione del fondo delle risorse decentrate.
3. Fino alla vigenza dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo in sede di accordo annuale.
4. Il Comune è un ente senza dirigenza e, pertanto, non occorre apportare la decurtazione di cui all'art. 67 comma 1, in quanto le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative erano già corrisposte a carico del bilancio dell'ente.

Art. 6 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).



2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 7 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili (art. 7, comma 4 lettera a) CCNL 21.05.2018)

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018 e quindi:
 - a. Progressioni economiche nella categoria;
 - b. Indennità di comparto
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Costituiscono altresì importo consolidato, salvo diversa previsione in sede di accordo annuale, gli altri istituti che, secondo le scelte organizzative dell'ente, assumono carattere di stabilità; la ripartizione delle rimanenti risorse viene annualmente definita fra le parti.
4. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13[^], devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
5. Le indennità previste dal presente CCI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.
6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile incrementano le risorse destinate alla performance individuale.
7. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
8. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.
9. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento.
10. In tale prospetto i valori relativi alla indennità di turno, alla indennità per condizioni di lavoro, alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance individuale.

Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 7 comma 4 lettera d) CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute).
2. Per le attività esposte a rischio le parti condividono che al personale adibito ad attività tecnico-manutentive, di giardinaggio, di pulizia e di manutenzione stradale, le quali comportano attività esposte a rischio viene attribuita la quota giornaliera di euro 1,50 commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività. I responsabili di servizio individuano le figure che stabilmente sono soggette al rischio.
3. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio.
4. E' riconosciuto al personale che svolge le attività disagiate un importo unico giornaliero pari a euro 1,50.
5. Il disagio è determinato da:



- a) ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;
 - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio.
7. Le indennità di cui ai commi precedenti sono rapportate alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate e soggette a rischio. Vengono quantificate a consuntivo.
8. Tali indennità sono incompatibili con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
9. Gli oneri per la corresponsione delle indennità di cui al presente articolo, sono finanziate con le risorse di parte fissa del fondo e rivestono caratteri di continuità in quanto correlate a scelte organizzative dell'ente.

Art. 9 Criteri per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018 (art. 7 comma 4 lettera f)

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D non incaricato di posizione organizzativa. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018; l'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile di Servizio. Il compenso è determinato per tutte le categorie professionali in valori annui lordi che variano fino ad un massimo di euro 3.000,00.
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono finanziate con le risorse di parte fissa del fondo e rivestono carattere di continuità in quanto correlate a scelte organizzative dell'ente.
4. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
5. Per la valutazione delle specifiche responsabilità sono previsti i seguenti criteri di valutazione:

1. COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA



- a) Autonomia operativa e rilevanza esterna degli atti assunti con/senza firma del responsabile
- b) Responsabilità di programmazione/pianificazione anche con funzioni vicarie
- c) Responsabilità di preposizione a uffici con attività complesse e/o responsabilità di coordinamento

2. RELAZIONI CON UTENZA ESTERNA

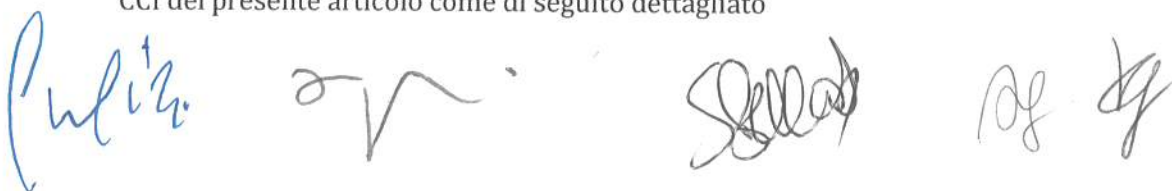
- a) Responsabilità per la preposizione a sportelli previsti per legge o istituiti dall'ente e caratterizzati da particolari complessità delle relazioni esterne

3. RESPONSABILITA' GESTIONALE

- a) Responsabilità di redazione pareri istruttori in ordine all'adozione di atti amministrative (delibere/determine) o predisposizione atti amministrativi/istruttoria procedimentale
6. La determinazione dell'importo economico spettante alla posizione non può essere superiore ad euro 3.000,00 e deve trovare finanziamento nelle risorse disponibili per tale istituto nell'accordo annuale.
7. Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga. Sono rinnovabili, aggiornabili o revocabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o organizzative. La loro corresponsione è subordinata alla verifica dell'effettivo espletamento delle particolari responsabilità connesse all'incarico da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno. L'indennità verrà erogata annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di marzo dell'anno successivo.
8. Qualora il lavoratore rimanga assente dal servizio per periodi continuativi nel corso dell'anno, per superiori ai trenta giorni, il Responsabile di Servizio può applicare una decurtazione dell'indennità per l'assenza eccedente i trenta giorni computata su base 365 giorni.
9. Non vengono computate le assenze relative a:
- ferie e festività soppresse
 - astensione obbligatoria per maternità limitatamente a cinque mesi
 - donazione del sangue
 - permessi retribuiti di cui alla Legge 104/1992
 - infortunio sul lavoro nell'Ente
 - permessi sindacali retribuiti
 - riposo compensativo e recupero lavoro straordinario
 - permessi retribuiti.
11. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.
12. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Tali risparmi rappresentano economie di bilancio.
13. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.
14. La somma destinata al finanziamento dell'indennità per le specifiche responsabilità in oggetto è definita annualmente in sede di accordo annuale.

Art. 10 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinques comma 2 CCNL 21.05.2018

1. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui all'art. 14 del presente CCI del presente articolo come di seguito dettagliato



Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	Euro 350,00
b) Ufficiale elettorale	Euro 350,00
c) Responsabile di tributi	Euro 350,00
d) Messo notificare con funzioni di ufficiale giudiziario	Euro 350,00

- Qualora per la medesima tipologia di responsabilità vi siano più dipendenti incaricati, il compenso, nella misura massima di euro 350,00, verrà ripartito fra gli stessi.
- L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
- Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono finanziate con le risorse di parte fissa del fondo e rivestono carattere di continuità in quanto correlate a scelte organizzative dell'ente.
- L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
- L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.Lgs n. 151/2001.
- La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata annualmente.
- La somma destinata al finanziamento dell'indennità per le specifiche responsabilità in oggetto è definita annualmente in sede di accordo annuale.

Art. 11 Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies

- L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio esterno di vigilanza; il compenso spetta per le giornate di effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
- La continuità è rappresentata dallo svolgimento di almeno la metà di servizio esterno alla sede dell'ente del turno lavorativo settimanale.
- L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in euro 1,50 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
- L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile.
- Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018.
- La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio e all'effettivo svolgimento di servizi esterni accertato dal responsabile del servizio e comunicato al servizio personale.
- Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018 e sono annualmente stimate sulla base della situazione organizzativa di volta in volta vigente.

Art. 12 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

- Le progressioni economiche all'interno della categoria saranno attuate periodicamente, previa selezione, sulla base dei criteri e delle modalità che seguono, nel limite delle risorse annualmente destinate a tale istituto e a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL Funzioni locali 21/5/2018. Tali oneri sono comprensivi anche della tredicesima mensilità.
- Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

[Handwritten signatures and initials]

dell'attività lavorativa (di progetto, di procedimento, di rappresentanza, di delega, di risultato, di relazione esterna, di supporto, diversi non ordinari)

b.3 Arricchimento professionale acquisito presso il Comune all'interno di: corsi di aggiornamento, formazione: per formazione e aggiornamento professionale, in particolare, si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi. A tal fine si considera la partecipazione a corsi di formazione ed aggiornamento, purché strutturati in maniera adeguata e tali da costituire garanzia di crescita professionale

14. La selezione avviene sulla base dei requisiti e dei criteri individuati nei precedenti commi e nei limiti dei punteggi di cui alla scheda vigente adeguata alle previsioni del presente contratto.
15. Le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale verranno definite in sede di accordo annuale.
16. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa in sede di conferenza dei responsabili di servizio presieduta dal Segretario comunale, per i dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D e dal Segretario comunale per i dipendenti titolari di Posizione Organizzativa.
17. La progressione economica superiore è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, sarà preferito il candidato più anziano di età.
18. Una volta definite, le graduatorie sono approvate con determinazione del Responsabile di Servizio competente in materia di personale, sulla base delle risorse disponibili.
19. Il dipendente, entro 10 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione della propria valutazione, può presentare al Responsabile della valutazione una richiesta di riesame. Entro 20 giorni dalla comunicazione della valutazione il dipendente, anche con il supporto delle OOS, può inoltrare richiesta scritta di riesame al Segretario Comunale. Il Responsabile ha 12 giorni di tempo per eventualmente modificare la valutazione fatta. Non sono previste ulteriori procedure di ricorso interne all'Amministrazione.

Art. 13 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs n. 165/01 dispone che: *"L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali."* E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto.
2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che potranno essere oggetto di finanziamento, secondo gli importi di anno in anno previsti, sono le seguenti:
 - a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
 - b) le risorse destinate all'attuazione dell'articolo 1, comma 1091 della legge n. 145 del 2018 "Incentivi Entrate";
 - c) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e dell'articolo 1, comma 1091 della legge n. 145 del 2018 si rinvia allo specifico regolamento in corso di aggiornamento in ordine al quale le parti concordano criteri di utilizzo delle risorse e condizioni e modalità di corresponsione dell'incentivo come definiti nell'allegato A
4. Le risorse finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale da specifiche disposizioni di legge saranno quindi determinate, nel loro effettivo importo, solo a consuntivo e



3. Tenuto conto delle direttive dell'amministrazione viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.
4. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione della procedura.
5. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro. Per i dipendenti con profilo di accesso D3, in essere prima dell'entrata in vigore del CCNL 21.05.2018 la progressione economica è calcolata con riferimento a tale posizione.
6. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018.
7. Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
8. Il Responsabile di Servizio competente in materia di personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, attraverso la diffusione di apposito avviso con modalità idonee a garantire l'effettiva conoscenza da parte di tutti i dipendenti. Al personale interessato viene assegnato un tempo minimo di giorni 10 (dieci) naturali e consecutivi per procedere alla presentazione delle domande e della documentazione attestante il possesso dei titoli che si intendono far valere ai fini della valutazione; la domanda è corredata dall'elenco dettagliato dei titoli allegati alla stessa, ovvero, qualora già presenti nel fascicolo personale, gli estremi dei titoli medesimi. Non sono valutabili titoli non allegati alla domanda, ovvero per i quali non siano precisamente indicati gli estremi degli stessi.
9. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni avviene sulla base della documentazione presente agli atti e di quella eventualmente presentata dagli interessati nei termini indicati nell'avviso, a cura del Responsabile di Servizio competente in materia di personale.
10. Dell'ammissione o dell'esclusione (per presentazione della domanda oltre i termini previsti, per mancanza dei requisiti richiesti, o per altre motivazioni da specificarsi) alla selezione viene data comunicazione al personale secondo modalità idonee ad assicurare effettiva ricezione.
11. La partecipazione alle selezioni è consentita ai dipendenti che abbiano almeno tre anni di anzianità maturati nella posizione economica di riferimento alla data del 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura.
12. La Progressione Economica Orizzontale avrà decorrenza dal 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
13. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a) **Risultanze valutazione performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto:** Prestazione individuale in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede la selezione, determinando la media del punteggio ottenuto nei tre anni.

b) **Livello di professionalità e di partecipazione a processi di miglioramento**

b.1: Curriculum professionale: esperienze maturate anche al di fuori dell'Ente in ambiti di attività omogenee al profilo ricoperto e titoli di studio o di merito posseduti utilizzati od utilizzabili nell'ambito dell'attività lavorativa, abilitazioni professionali utilizzabili in attività comunali

b.2 Esercizio efficace di mansioni di responsabilità assegnate nell'ambito della prestazione lavorativa: attività di coordinamento di progetti o squadre ed incarichi formali assegnati nell'ambito

Prof. Dr.

ov,

Scorpi

ag

80
67

corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.

Art. 14 Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

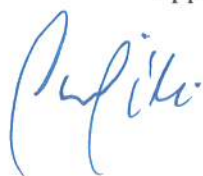
1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziare dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

Art. 15 Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.
2. La valutazione della performance del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato avviene in base alle modalità previste dal sistema di valutazione della performance, che lega in modo diretto e puntuale la valutazione alla premialità corrisposta.
3. Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e vengono distribuite sulla base del sistema di distribuzione della performance vigente.
4. La maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente è attribuita a un dipendente. Tale importo riduce in parti uguali le quote da assegnare agli altri dipendenti.
5. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 16 Orario di lavoro e flessibilità oraria (art. 7, comma 2 lettera p CCNL 21.05.2018)

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti è articolato su cinque giorni (dal lunedì al venerdì), o su sei giorni (da lunedì a sabato) in base all'organizzazione del servizio.
2. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare è previsto un orario flessibile giornaliero individuando una fascia temporale di flessibilità in entrata e in uscita di trenta minuti giornalieri. La flessibilità può essere utilizzata anche nei casi di rientri pomeridiani, sempre nel rispetto del limite complessivo di 30 minuti giornalieri. Salva diversa organizzazione dei servizi la flessibilità in uscita non può essere usufruita nelle fasce di apertura al pubblico.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del precedente comma, qualora non recuperato in giornata, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il responsabile del servizio.
4. Per le particolari modalità di svolgimento dell'attività assegnata per i seguenti servizi non è previsto l'istituto della flessibilità: polizia locale, servizi scolastici, servizi di protezione civile.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;



- b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 17 Previdenza complementare (art. 56 quater co. 1 lett. A) CCNL 21.05.2018)

1. Per il personale della polizia locale è riconosciuto un fondo di previdenza complementare finanziato dai proventi delle sanzioni amministrative derivanti dalla violazione del codice della strada secondo la quota che annualmente viene definita in sede di destinazione dei proventi derivanti dalle sanzioni del codice della strada.

Art. 18 Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

P. P. P.
Alfabetica

Stella
Valeria Garini

Stralcio regolamento per la determinazione e ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche

Articolo 6 – Utilizzo delle risorse del fondo destinate all'incentivazione del personale

1. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi dei precedenti articoli 3, 4 e 5, è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura tra il responsabile unico del procedimento e i dipendenti che svolgono le attività di programmazione della spesa, per la verifica preventiva dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti nonché tra i loro collaboratori.
2. Gli importi di cui al comma precedente sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione e dai medesimi importi sono altresì dedotte le risorse necessarie alla copertura degli oneri Irap gravanti sull'amministrazione.
3. Le risorse di cui al comma 1 sono ripartite tra i dipendenti come segue:

Lavori

Responsabile unico del procedimento	50,00%	Responsabile del procedimento	60,00%
		Attività tecnica (80%) e amministrativa (20%) di programmazione della spesa	5,00%
		Verifica preventiva e validazione dei progetti (verifica preventiva 40% e validazione 60%)	10,00%
		Attuazione e controllo delle procedure di gara	15,00%
		Esecuzione dei contratti pubblici (attività tecnica (80%) e amministrativa (20%) di supporto al RUP)	10,00%
Direttore Lavori	50,00%	Direzione Lavori	55,00%
		Contabilità lavori in corso d'opera (di cui 25% per attività tecnica e amministrativa di supporto)	10,00%
		Attività tecniche di supporto alla DL	12,00%
		Coordinatore alla sicurezza in fase di esecuzione	15,00%
		Contabilità e collaudo o certificato di regolare esecuzione (di cui 25% per attività tecnica e amministrativa di supporto)	8,00%

Servizi e forniture

Responsabile unico del procedimento	50,00%	Responsabile del procedimento	65,00%
		Attività tecnica (80%) e amministrativa (20%) di programmazione della spesa	5,00%
		Attuazione e controllo delle procedure di gara	20,00%
		Esecuzione dei contratti pubblici (attività tecnica (80%) e amministrativa (20%) di supporto al RUP)	10,00%
Direttore esecuzione	50,00%	Direzione esecuzione	67,00%
		Attività tecniche di supporto alla DE	15,00%
		Contabilità finale e/o certificato di regolare	18,00%

Prof. Dr.

Dr.

Dr.

Dr.

Dr.

	esecuzione (di cui 25% per attività tecnica e amministrativa di supporto)	
--	---	--

4. L'effettiva determinazione delle percentuali da riconoscersi alle figure di cui al comma 3, nel rispetto del limite massimo ivi stabilito, spetta al Responsabile di servizio competente, in ragione della complessità e delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere, anche tenuto conto della tipologia e delle relative fasce di importi indicate nei precedenti articoli 3 e 4.
5. I collaboratori delle diverse figure professionali sono da individuare, di norma, tra il personale appartenente allo specifico servizio o, comunque, in possesso di adeguata competenza ed esperienza in materia che, di volta in volta, partecipa direttamente allo svolgimento delle attività indicate al comma 3.
6. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni affidate a soggetti esterni all'Ente, sono destinate ad incrementare il fondo relativo agli incentivi per funzioni tecniche, secondo quanto previsto dal precedente articolo 5. La quantificazione delle quote da ridestinare al fondo è comunque determinata con i provvedimenti di cui ai commi 4 e 5, nei quali il valore di tale destinazione deve trovare analitica motivazione con riguardo alla percentuale delle prestazioni non assegnate al personale interno.
7. Gli incentivi sono riconosciuti, in ragione delle prestazioni effettivamente compiute, soltanto quando l'opera o lavoro, servizio, fornitura sia posto in affidamento.

Articolo 7 – Condizioni e modalità di corresponsione dell'incentivo

1. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal Responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento positivo delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Tale accertamento è effettuato con continuità dal Responsabile di servizio. Questa attività è svolta ai sensi e per gli effetti dell'articolo 31, comma 12, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50.
2. Non hanno comunque diritto a percepire il compenso incentivante i dipendenti che non svolgano i compiti assegnati con la dovuta diligenza o per la comprovata violazione degli obblighi posti a loro carico e, fatte salve le eventuali responsabilità disciplinari, amministrative o contabili, le relative somme sono devolute in economia. Nel caso il Responsabile di servizio accerti la non effettuazione delle attività previste, per ragioni indipendenti dalla volontà del personale interessato, le relative quote di incentivo rientrano nel fondo, con le modalità previste dal precedente articolo 5.
3. L'accertamento potrà considerarsi positivo se tutte le attività siano state correttamente svolte nei tempi previsti, senza errori o ritardi, imputabili ai dipendenti incaricati. In tal caso è disposta la corresponsione dell'incentivo, nei valori stabiliti.
4. L'incentivo è ridotto in relazione a incrementi dei tempi finali previsti dal cronoprogramma per responsabilità ascrivibili ai dipendenti interessati (non vengono considerati ritardi per cause di forza maggiore o per inadempimenti dell'esecutore per i quali è stata applicata la relativa penale), secondo i seguenti criteri:

Incrementi di tempo rispetto ai tempi finali previsti nel cronoprogramma	% di riduzione dell'incentivo
+ 10 %	- 5 %
+ 20%	- 15%
+ 40%	- 35%
+ 60%	- 60%
+ 80%	- 80%
+ 100%	- 100%

Prof. Dr.

Dr.

Dr.

Dr.

5. In ogni caso, gli incentivi di cui al presente regolamento, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.
6. Al fine di assicurare la rigorosa applicazione della norma di cui al comma precedente, senza artificiose od elusive operazioni di anticipo o ritardo nel pagamento, la liquidazione degli incentivi, da parte del Responsabile di servizio competente, avviene:
- a) per le attività svolte nella fase di programmazione e affidamento, entro trenta giorni dall'avvenuto affidamento;
 - b) per le attività riferite alla fase esecutiva, entro trenta giorni dall'avvenuta approvazione degli elaborati finali, intendendo per tali il certificato di collaudo o di regolare esecuzione ovvero la certificazione concernente la positiva verifica di conformità.
7. Il Responsabile di servizio competente in materia di trattamento economico del personale, dispone l'effettiva erogazione dei compensi entro i successivi trenta giorni, verificando il rispetto del limite di cui al precedente comma 6. Le eventuali somme eccedenti il predetto limite costituiscono economie.
8. Nel caso di fasi esecutive particolarmente prolungate, comunque superiori all'anno, è possibile, previa effettuazione, in ogni caso, degli accertamenti di cui al presente articolo, la remunerazione, in più fasi, delle attività già concretamente e positivamente svolte.

Pulita.

✓

SEB

ry

kg

