CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI PER L'ANNO 2018 E PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. La presente ipotesi di CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
   - D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
   - D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
   - D.Lgs. 75/2017 "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", in particolare articolo 23, comma 2;
   - Legge n. 208/2015 art. 1 comma 236;
   - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 70/2005 e ss.mm.ii.;
   - Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
   - CCNL comparto Regioni ed Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009 e CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda successivo Titolo III).
2. Esso ha validità dalla sottoscrizione e ha durata triennale.
3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 4- Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5 - Norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero/assemblee dei lavoratori

1. In attuazione all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto "Regioni ed autonomie locali", al fine di garantire continuità delle prestazioni indispensabili in caso di sciopero si rinvia alo Regolamento dei Servizio Essenziali, sottoscritto dalle parti ed allegato al presente decentrato.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

Art. 6 - Quantificazione delle risorse

1. L'Amministrazione determina, ai sensi dell'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, le risorse stabili da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto.
2. Il Fondo può essere alimentabile con importi variabili, determinati dall'Amministrazione, ai sensi dell'art. 67, c. 3,4 e 5, del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018.
3. 3. Le risorse di cui al comma 1 dell'articolo suddetto, vengono totalmente distribuite nell'anno di stanziamento.

Art. 7 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
   - premi correlati alla performance organizzativa;
   - premi correlati alla performance individuale;
   - premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
   - indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
   - specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL 21.05.2018.
   - progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018 e secondo i criteri e le modalità meglio definite nel presente contratto.

CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 8 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1 del CCNL 21.05.2018 sono ripartite e destinate, ai fini dell'applicazione degli strumenti di cui al precedente art. 7, secondo i seguenti criteri generali:
   a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
   b. riferimento al numero delle risorse umane disponibili in ciascun servizio;
   c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali e funzionali;
   d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
   e. almeno il 30% deve essere destinato all'art. 68, c. 3 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
   a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
   b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
   c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
   d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell' Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contradditorio;
   e) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico è si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che il fondo viene assegnato al Segretario Comunale e ai Funzionari apicali dell'ente. Detto fondo è gestito, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti. Il fondo è reso disponibile nell'ambito del Piano Esecutivo di Gestione-Piano della Performance o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione.
4. Le eventuali economie determinate a seguito di applicazione del sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale, a valere sulle risorse stabili del fondo, saranno distribuite sulla base del riparto per valore punto al personale che abbia raggiunto una valutazione pari o superiore a 70/100 sulla base dei criteri adottati.
5. Le eventuali economie, derivanti dall'applicazione del presente contratto per quanto riguarda le indennità finanziate con le risorse fisse, sono devolute, nell'anno, ai Premi correlati alla performance organizzativa ed ai Premi correlati alla performance individuale secondo la ponderazione stabilita dal vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance.
6. Le eventuali economie, derivanti dall'applicazione del Sistema di Valutazione, riguardanti le risorse di cui all'art. 67, comma 5 lett. b) del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, sono risparmi dell'Ente e non possono essere destinate al finanziamento di altri utilizzi.
7. Le risorse relative ai punti 1, 3 e 4 (solo parte finanziata da art. 67, comma 3 lett. e)) sono ripartite a ciascun servizio in base al numero di dipendenti ad esso assegnati al 31.12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla quantificazione del part-time.
8. I dipendenti partecipano alla distribuzione ed erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale in proporzione all'effettivo servizio prestato e comunque con un minimo pari o superiore a 1 mesi nell'arco dell'anno solare (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, inclusi i giorni di ferie).

Art. 9 - Differenziazione del premio individuale e del premio relativo alla performance organizzativa

1. In riferimento all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 Funzioni Locali, è stabilita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi individuali di cui all'art. 68, comma 2, lett.b) del CCNL 21.05.2018 Funzioni Locali, che si aggiunge alla quota di detto premio per i dipendenti, in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento, che conseguono le valutazioni più elevate nell'area di assegnazione. Nel caso di dipendenti assegnati dall'Ente in più aree, il dipendente viene considerato nell'area nella quale ha svolto più ore di servizio. In caso di parità di ore si considerano le ore di servizio effettivamente svolte.
2. Verrà attribuita la differenziazione del primo individuale a un numero limitato di dipendenti.
3. La struttura organizzativa considerata è quella in vigore al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

4. L'erogazione del premio avviene annualmente entro il mese di febbraio/marzo dell'anno successivo.

Art. 10- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dell'area delle posizioni organizzative

1. In riferimento all'art. 15 del CCNL 21.05.2018 Funzioni Locali, è stabilito che i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono così individuati: ammontare della retribuzione di posizione e grado di pesatura degli obiettivi PEG-PdF assegnati.
2. Le eventuali economie determinate a seguito di applicazione del sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale, a valere sulle risorse destinate al finanziamento dell'area delle posizioni organizzative, saranno distribuite sulla base del riparto per valore punto al personale che abbia raggiunto una valutazione pari o superiore a 60/100 sulla base dei criteri adottati.

CAPO III- PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 11- I criteri generali ed i criteri specifici per la progressione economica sono rimandati ad un Regolamento da definire tra le parti che sarà sottoscritto e allegato al presente contratto decentrato.

CAPO IV - - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 12 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Segretario Comunale su richiesta del Funzionario apicale di riferimento.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno mensile/annuale, a cura del competente Responsabile di Area.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano **dal 1° gennaio 2019**. Solo per l'anno 2018, le indennità di cui agli articoli seguenti se spettanti verranno erogate sulla base dei criteri preesistenti, come definiti nel precedente contratto decentrato.
10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 10 del presente contratto integrativo

Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro (ART.70 BIS del CCNL 21/05/2018)

1. Ai dipendenti che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori compete un'indennità giornaliera per i giorni di effettivo svolgimento delle attività sopra elencate. Non verrà pertanto corrisposta l'"indennità condizioni di lavoro" in tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa;
2. La misura dell'"indennità condizioni di lavoro" è definita in € 1,00 al giorno per ciascuna delle causali di cui al comma 1, valutata sulla base dell'effettiva incidenza di ognuna delle causali nelle attività svolte dal dipendente, nonché sulla base delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
3. Si individuano le seguenti fattispecie di attività comportanti l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro **fattori rilevanti di rischio e disagio**:
   - -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;
   - -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;
   - -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;
   - -utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;

   L'erogazione dell'indennità di rischio e disagio al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

   - dal sistema di rilevazione presenze/assenze
   - dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

4. Si individuano a titolo esemplificativo **i fattori implicanti maneggio valori** come segue: ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
   E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
   L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- -dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione

Art. 14- Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.

2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale per servizio di pronta "reperibilità" è quello stabilito dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018.
3. L'indennità di che reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.

Art. 15 - Maggiorazione oraria per lavoro ordinario notturno, festivo, notturno-festivo e in giorno di riposo settimanale

1. Il personale chiamato a svolgere attività ordinaria in orario notturno, festivo, notturno-festivo e in giorno di riposo settimanale compete la maggiorazione oraria prevista ed erogata sul fondo di cui all'art. 68, comma 2, lettera d) del CCNL 21.05.2018.
L'indennità è erogata di norma entro il mese successivo a quello della prestazione.

Art. 16 - Indennità per specifiche responsabilità - art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 21.05.2018

1. In riferimento a quanto previsto dall' art. 70-quinquies, c. 1, del CCNL 21.05.2018, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente individuate dal competente Funzionario apicale sentito il Segretario Comunale, con atto scritto, in stretta correlazione con l'organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, applicando i criteri di cui alla successiva scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e quantificando l'indennità in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.
Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
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. L'attribuzione delle responsabilità e gli effetti economici decorrono dalla data dell'atto di conferimento delle specifiche responsabilità e terminano al 31/12 di ciascun anno. Nel caso di conferma di precedente attribuzione, l'atto di conferimento deve essere formalizzato entro 600 giorni dal termine del precedente conferimento.
4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sotto menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione entro il mese di febbraio/marzo dell'anno successivo alla maturazione.
5. L'indennità per specifiche responsabilità è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, inclusi i giorni di ferie).
6. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito tra le aree con atto del Segretario Generale sentiti i Funzionari Responsabili.
7. Le fattispecie alle quali il Funzionario apicale dovrà fare riferimento sono le seguenti:

TABELLA Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018)	
a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente	
1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività	PUNTI DA 1 A 5
2. Responsabilità operativa in relazione agli	PUNTI DA 1 A 5

obiettivi e alle scadenze previste o assegnate	
3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza	PUNTI DA 1 A 5
b) Responsabilità gestionale	
1. Responsabilità di procedimenti di spesa	PUNTI DA 1 A 5
2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro	PUNTI DA 1 A 5
3. Responsabilità di realizzazione piani di attività	PUNTI DA 1 A 5
c) Responsabilità professionale	
1. Responsabilità di processo	PUNTI DA 1 A 5
2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi	PUNTI DA 1 A 5
3.Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Dirigente ovvero del Funzionario apicale	PUNTI DA 1 A 5
PUNTEGGI >INDENNITA' Da 41 a 45 Punti = € 3.000,00 Da 36 a 40 Punti = € 2.500,00 Da 31 a 35 Punti = € 2.000,00 Da 26 a 30 Punti = € 1.500,00 Da 21 a 25 Punti = € 1.000,00 Da 15 a 20 Punti = € 500,00	

Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità - art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 21.05.2018

1. L'indennità prevista dall' art. 70-quinquies, c. 2 del CCNL 21.05.2018, è riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ed è stabilita per un importo massimo di € 350,00 annui lordi.
2. Tale indennità compensa:
   a) il personale dell'Ente di categoria B, C e D che riveste lo specifico ruolo di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
   b) le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
   c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
   d) le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
3. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge). Il conferimento dei ruoli e/o delle funzioni suddette non può essere attribuito con atto dei Dirigenti ovvero Funzionari apicali che ricoprano tali ruoli.
4. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 2 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
   - € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
   - € 200,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale a tempo pieno;
   - €.150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale a part time;
   - € 350,00 agli Ufficiali Elettorali;
   - € 350,00 al Responsabile dei Tributi;
5. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 2 è di competenza del Funzionario apicale definire - con apposito atto scritto e motivato - l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui.
6. Per le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 350,00.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 70-quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
8. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, di norma, in un'unica soluzione, l'anno successivo alla maturazione, entro il mese di febbraio/marzo.

Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, inclusi i giorni di ferie).

CAPO V - SEZIONE POLIZIA LOCALE

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

Art. 18 - Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
   a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
   b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018;
   c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 19 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato - art. 56-ter CCNL 21.05.2018

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
   - articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50 convertito in legge 96/2017;
   - articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018;
   - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
   - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
   - al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS.e RSU;

2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

Art. 20 - Indennità di servizio esterno - art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018

1. Al personale che in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, dell'importo di € 1,00. E' fatta salva la valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'individuazione degli aventi diritto, anche con un giudizio di prevalenza, valutato sulla base dei giorni in cui è prestato il servizio esterno di vigilanza, che è di competenza del Dirigente ovvero del Funzionario apicale da inviare mensilmente al Servizio Risorse Umane. Le parti entro il mese di gennaio 2019 dovranno provvedere a stabilire i criteri per l'erogazione di detta indennità.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 23 c. 5 del CCNL 21.05.2018;
b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b) del CCNL del 06.07.1995 e ss.mm.ii.;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
4. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 21 - Indennità di funzione - art. 56-sexies CCNL 21.05.2018

1. Al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, potrà essere erogata un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Le parti individuano i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di funzione, tenendo conto specificatamente del grado rivestito e delle peculiarità dimensionali, istituzionali ed ambientali dell'ente, nonché l'importo destinato a finanziare tale indennità, che non può essere superiore a € 3.000,00 annui lordi complessivi da corrispondere per 12 mensilità. Gli effetti economici decorrono dalla data dell'atto di conferimento delle funzioni. Nel caso di conferma di precedente attribuzione, l'atto di conferimento deve essere formalizzato entro 60 giorni dal termine del precedente conferimento.
3. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In considerazione delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali, il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 10% degli addetti al servizio vigilanza con arrotondamento all'unità superiore.
4. L'indennità di cui al presente articolo, legata all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui è correlata, può essere soggetta a revisioni, integrazioni e revoca. La corresponsione è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sotto menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità di funzione". L'indennità viene erogata mensilmente, non è frazionabile ed è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, inclusi i giorni di ferie).
5. 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 enti
6. L'indennità di cui al presente articolo:
   a) è cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 23 c. 5 del CCNL 21.05.2018;
   b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b) del CCNL del 06.07.1995 e ss.mm.ii.;
   c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018;
   d) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
   e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018.

CAPO VI - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

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

Art. 22.1.Ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera a) del CCNL 21.05.2018, che richiama l'art. 15, c. 1, lett. d) del CCNL 01.04.1999, rubricato *"Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività"*, e come modificato dall'art. 4, c. 4, del CCNL 05.10.2001, le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, si riferiscono a:
- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Dirigente ovvero del Funzionario apicale competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 22.2.Ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera c) CCNL 21.05.2018, le *"risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale"*, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016);
- 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 di cui all'art. 10 del CCNL 31. 03.1999 andrà disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, ad esempio 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;
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
- una quota pari al 50% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in applicazione dell'art. 67, c. 3, lett. f) CCNL 21.05.2018 che richiama l'art. 54 del CCNL 14.9.2000;
- compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018).

1. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti Comunali, con atto del Segretario comunale ovvero del Funzionario apicale competente.
2. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 23 - Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi di cui ai precedenti articoli alle condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 24 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi di cui ai precedenti articoli in misura proporzionale al regime orario adottato

Art. 25- Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
   - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
   - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
   - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
   - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
   - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
     a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 26 Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza a*nnuale*, per servizio di pronta reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.

Art. 27 Turnazioni

1. L'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione di turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, è elevato a n. 1 mesi.
2. Il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.
3. Le parti concordano di no operare alcuna integrazione delle situazioni personali e famigliari previste dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21 maggio 2018 in materia di turni di lavoro notturni.
4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.

Art. 28 - Lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per il periodo di validità del presente contratto, il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 4.510,00. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.

Art. 29 - Flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
   - la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare di trenta minuti l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino ma non prima delle ore 8.00 e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio;
   - le fasce temporali di flessibilità sono quelle determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico vigenti;
   - le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
   - possono essere esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili/Segretario.
   - la flessibilità dell'orario di lavoro in posticipo può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna;

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
    - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
    - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
    - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
    - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
    - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
    - siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

TITOLO IV - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 30 - Personale comandato o distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall' art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui ai precedenti articoli alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 31 - Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Castelcovati 18/12/2018

RSU
Capra Dott.ssa Elisa

DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA
Presidente – Dott.ssa Maria G. Fazio
Resp. Area Economica Dott.ssa Amneris Metelli

OO.SS. UIL FPL Sig.Merlini Ivo
CISL FP Sig.Riccò .

(CISL FP)
(UIL FPL)

FONDO INCENTIVANTE ANNO 2018
VOCI DI SPESA

DESCRIZIONE	Valore
Fondo risorse decentrate	63.120,65
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 68 comma 1)	
Progressioni orizzontali storiche	29.506,92
Progressioni orizzontali contrattate nell'anno	0,00
Indennità di comparto	6.424,99
Indennità professionali (es.: educatrici)	0,00
Altri istituti	0,00
TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI	**35.931,91**
RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	**27.188,74**
RISORSE CONTRATTATE (art. 68 comma 2)	
Produttività collettiva	0,00
Performance individuale	20.288,74
Performance collettiva	0,00
Indennità particolare responsabilità (IPR) - Specifiche responsabilità (FRANC 200+ MARIA 150)	350,00
Indennità particolare responsabilità (IPR) - Specifiche responsabilità (MESSI se ufficiale giudiziario)	0,00
Indennità funzione PM	0,00
Indennità di turno	0,00
Indennità di rischio *(solo per 2018)*	0,00
Indennità di disagio *(solo per 2018) polizia locale*	0,00
Indennità maneggio valori *(solo per 2018)*	350,00
Indennità condizioni lavoro	0,00
Indennità servizio esterno PM art. 56 quimquies	0,00
Indennità di reperibilità	0,00
Maggiorazioni lavoro festivo PER POLIZIA LOCALE	200,00
INCENTIVI UF	6.000,00
Altri istituti variabili	0,00
TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI	**27.188,74**
TOTALE UTILIZZO FONDO	**63.120,65**
Residui	**0,00**

Cod. 853710.b.5
Grafiche E. Gaspari

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2018
CCNL 2016/2018

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016/2018	**62.055,00**	
Risorse stabili soggette al limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2		
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	59,72	1 cessato il 30/12/2017 con solo assegno ad personam
RISORSE ART. 2 COMMA 3 DEL D.LGS. 165/2001 - ART. 67 COMMA 2 LETTERA D)		
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E)		
IMPORTO PER MINORI ONERI RIDUZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA F) - SOLO REGIONI		
INCREMENTO PER RIDUZIONI STABILI DEL FONDO DELLO STRAORDINARIO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA G)		
INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE - ART. 67 COMMA 2 LETTERA H)		
...		
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	**59,72**	
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2		
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 -DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5		SOLO DAL 2019
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	1.087,40	l'ente ha comunicato i differenzaili PEO 2016 e 2018 . Per una verifica della correttezza dei ocnteggi fatti si trasmette articolo di spiegazione sui conteggi da farsi e file in excel differenziali
... ...		
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	**1.087,40**	
Risorse variabili soggette al limite		
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) SE ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE		
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ICI		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (2016/2017)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ...		
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)		1 cessato il 30/12/2017
MESSI NOTIFICATORI - ART. 67 COMMA 3 LETTERA F)		
RISORSE PERSONALE ADDETTO ALLE CASE DA GIOCO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA G)		
1,2% DEL MONTE SALARI DELL'ANNO 1997 - ART. 67 COMMA 3 LETTERA H)	4.563,55	quota = anno 2017
OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA I)		
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO IN CORSO ANNO - ART. 67 COMMA 3 LETTERA K)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 7 (risparmi per po Area Economica 2018)	1.875,00	
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	**6.438,55**	
Risorse variabili NON soggette al limite		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - ART. 68 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE (ART. 67 COMMA 1 E COMMA 2)		
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA E)	582,25	
SPONSOR.NI, NUOVE CONV.NI, ACC. COLLABORAZIONE, ECC. - ART. 43, L. 449/1997 - ART. 67 CO. 3 LETT. A) - ATT.TA' NON ORDINARIAMENTE RESE		
RISPARMI DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA B) -CORTE DEI CONTI SEZ AUTONOMIE N. 34/2016		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - PROGETTAZIONI INTERNE D.LGS. 163/2006		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - AVVOCATURA INTERNA		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	6.000,00	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ART. 53 COMMA 7 DEL D.LGS. 165/2001		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - ...		
RISORSE STANZIATE DA REGIONI E CITTA' METROPOLITANE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA J)		
...		
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	**6.582,25**	
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	**76.222,92**	
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	**68.553,27**	
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	**7.669,65**	
Decurtazioni		
DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	13.063,00	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)		
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)		
ALTRE DECURTAZIONI....		
TOTALE DECURTAZIONI	**13.063,00**	
TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	**63.159,92**	
DECURTAZIONE DEL FONDO PER SUPERAMENTO LIMITE 2018 - ART. 23 COMMA 2 - DLGS. 75/17	**39,27**	inserire cifra sotto riportata se negativa
SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	**63.120,65**	

FONDO STABILE ANNO 2017		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - *(ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)*	49.619,98	
INCREMENTI CCNL 2002-05 - *(ART. 32 CC. 1,2,7)*	5.243,00	non hanno calcolato l'art. 32 co. 7
INCREMENTI CCNL 2004-05 - *(ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)*	2.203,00	
INCREMENTI CCNL 2006-09 - *(ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)*	3.040,00	
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - *(DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14 CCNL 2002-05 - N. 1 CCNL 2008-09)*		mai calcolata
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - *(ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)*		
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - *(ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)*		
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - *(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)*		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - *(ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011*	1.949,02	
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)		
ALTRE RISORSE CON CARATTERE STABILE E DI CERTEZZA		
TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2017	**62.055,00**	
SOLO ENTI CON DIRIGENZA - Riduzione per Posizioni Organizzative - Destinato 2017		
TUTTI GLI ENTI - Incremento dello 0,20% Monte Salari 2001 se non già incluso in "Incrementi CCNL 2002-05" o già utilizzato per alte professionalità		MS 2001 dedotto da art. 32 c 2 -> (2340,49*100)/0,50 = 468098 0,20% = 936,20
TOTALE UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017	**62.055,00**	

TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017

	ANNO 2016		ANNO 2018	
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI (compresi differenziali PEO 2016 e 2018 e altre voci escluse - vedi sotto)	73.604,37		76.222,92	
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010	- 13.063,00		- 13.063,00	
INCREMENTO O DIMINUZIONE DEL LIMITE A SEGUITODI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI				
TOTALE		60.541,37		63.159,92
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE (anno 2016: quote progettazione art 92 dlgs 163/06 + differenziali PEO trasmessi dal comune + risp. Da straordinario 2015)	6.965,37		7.669,65	
TOTALE VOCI ESCLUSE		- 6.965,37		- 7.669,65
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO		41.011,44		39.136,44
FONDO STRAORDINARIO (E ALTRE VOCI ...)		4.508,66		4.508,66
TOTALE DA ASSOGGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		**99.096,10**		**99.135,37**
DECURTAZIONE DA OPERARE				**- 39,27**
				se c'è segno + non si decurta