



COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO
Via Reano, 3 – CAP 10090 – P. IVA/C.F 03901620017 -

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO C.C.I.

TRIENNIO 2019-2021

La Delegazione Pubblica dell'Ente e la Delegazione Sindacale sottoscrivono ed omologano il presente Accordo che diventa, pertanto, a tutti gli effetti, testo definitivo del **CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO (C.C.I.) TRIENNIO 2019-2021**.

Buttigliera Alta 18/12/2019

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente Segr. Comunale
RAVINALE Dott.ssa Caterina

Buttigliera Alta 18/12/2019

DELEGAZIONE SINDACALE

CGIL –FP
FAVARO Gianni

Buttigliera Alta 18/12/2019

DELEGAZIONE SINDACALE

UIL – FPL
BUA Renato

Buttigliera Alta 18/12/2019

R.S.U.

CAMPAGNA Maria Teresa

M. Teresa Campagna

PANTUOSCO Tiziana

Tiziana Pantuoso

TISCI Claudio

Art. 1
PREMESSA

1. Il presente Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge:

- D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego" e s.m.i., in particolare l'art.40;
- Regolamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della GC n. 12/2001 e modificato con deliberazione della GC n. 101/2011, con deliberazione della GC n.90/2018 e successiva deliberazione della GC n. 66/2019;
- C.C.N.L. comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti C.C.N.L. Regioni e Autonomie Locali.

2. Il presente C.C.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni recate dalle norme di legge e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei C.C.N.L. di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili.

3. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo CCNI è relativo all' anno 2018, sottoscritto il 28.12.2018, le parti presenti alla presente trattativa stipulano il presente primo CCI triennale, ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL 2016-2018, relativo al triennio 2019-2021, che realizza il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

4. Le parti danno atto che, stante la mancata dell'entrata in vigore del Decreto di attuazione DPCM del DL n. 34/2019 alla data della sottoscrizione del presente CCI, la costituzione potrà, eventualmente, essere modificata/integrata in conformità alle nuove disposizioni attuative.

Si richiamano i seguenti provvedimenti amministrativi:

- deliberazione della G.C. n.87 del 26.06.2019 ad oggetto "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PERSONALE DEI LIVELLI ANNO 2019. APPROVAZIONE";
- deliberazione della G.C. n. 42/2019 ad oggetto "CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA CCI ANNO 2019 – LINEE DI INDIRIZZI AI SENSI DEL CCNL 21.05.2018";
- determinazione del Responsabile del servizio n. 153/2019 ad oggetto "COSTITUZIONE FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ ANNO 2019";
- determinazione del Responsabile del servizio n. 444/2019 ad oggetto "FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ART. 67, CO.1 CCNL 21.05.2018 INTEGRAZIONE 0,20% M.S. 2001. RETTIFICA LIMITE C.C.I. ANNO 2016 DI CUI ALL'ART. 23 CO.2 D.LGS. N. 75/2017, RETTIFICA IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 E MODIFICA ED INTEGRAZIONE FONDO ANNO 2018";
- determinazione del Responsabile del servizio n.465/2019 ad oggetto "COSTITUZIONE FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ ANNO 2019- MODIFICHE/INTEGRAZIONI".

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 2
AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Buttigliera Alta con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il



personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia. Al personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato si applicano le presenti disposizioni qualora il rapporto di lavoro sia di durata pari o superiore ad un anno.

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

2. Conservano l'efficacia disposizioni contenute nei CCDI degli anni precedenti, ove non modificati dal presente CCI.

Art. 3 INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, per chiarire in maniera consensuale, il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre parti richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie appositamente regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

ART. 4 DURATA E REVISIONE

1. Il presente CCI ha durata triennale, periodo 2019-2021.
2. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. Entro trenta giorni dalla presentazione della piattaforma le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto Collettivo Integrativo.
5. Di norma entro il 31 marzo di ogni anno l'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale per la stipula dell'accordo annuale sull'utilizzazione delle risorse e, comunque, entro e non oltre il 30 giugno.
6. Le parti convengono che, nell'ambito della contrattazione integrativa, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente CCI.
7. Le parti convengono, altresì, che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

ART. 5 OBIETTIVI E STRUMENTI

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

ART. 6 INFORMAZIONE

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

Art. 7 CONFRONTO

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 C.C.N.L. 21/05/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni

GM

BB

GP

HP

RL

dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del C.C.N.L. 21/05/2018;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

ART. 8 ASSEMBLEE SINDACALI

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate all'Ufficio Personale, di norma, con tre giorni di preavviso rispetto alla data individuata.
3. I Responsabili delle Aree trasmettono al suddetto ufficio l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva degli eventuali tempi di spostamento che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
5. L'amministrazione fornisce i locali per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio.

ART. 9 DIRITTI E AGIBILITA' SINDACALI

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

ART. 10
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: SOGGETTI E MATERIE

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal C.C.N.L. 21/05/2018, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del C.C.N.L.
3. La delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti. Con deliberazione della GC n. 96/2018 sono stati nominati i componenti della PP, nella persona delle PO incaricate, presieduta dal Segretario Comunale.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinque entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinque comma 1;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24 comma 1 C.C.N.L. 21/05/2018;
 - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art.18 comma 1, lett. H) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
 - l) l'elevazione dei limiti in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
 - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma 2;
 - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del C.C.N.L. del 14.9.2000;
 - p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multip periodale;
 - r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
 - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del C.C.N.L. del 14.9.2000;

- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
 - u) l'incremento delle risorse di cui all'art.15 comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 C.C.N.L. 21/05/2018;
 - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - w) il valore dell'indennità di cui all'art.56 sexies, nonché i criteri per la sua erogazione;
 - z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8 in materia di turni di lavoro notturni.
5. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione.

TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art.11

FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ.

COSTITUZIONE

Allegato A

1. La determinazione annuale delle risorse 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, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. L'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 lett a) e b) CCNL 21.05.2018 il prospetto di quantificazione del fondo e gli stessi possono formulare osservazioni
4. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del C.C.N.L. del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscano nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluiscce, altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del C.C.N.L. del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, pari ad € 2.538,96.

L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

FONDO PARTE STABILE ART. 67 commi 1 e 2

5. L'importo - IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 (art. 67 comma 1) - è stabilmente incrementato (art. 67 comma 2) :

- a) di un importo, su base annua, pari a € 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente C.C.N.L. in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;
- b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime degli stipendi tabellari riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi

- incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
- c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni *ad personam* non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
 - d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs.30 marzo 2001, n. 165;
 - e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017;
 - f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza;
 - g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate;
 - h) ai sensi dell'art.67 comma 5 lett. a) del C.C.N.L. 21/05/2018 in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

FONDO PARTE VARIABILE ART. 67 commi 3, 4, 5 e 6

6. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili, di anno in anno:

- a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (*sponsorizzazioni*), anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. D) del C.C.N.L. dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del C.C.N.L. del 5.10.2001;
- b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
- c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (istat- incentivi tecnici-incentivi uff.tributi);
- d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. C) del C.C.N.L. 21/05/2018, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
- e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del C.C.N.L. dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
- f) delle risorse di cui all'art. 54 del C.C.N.L. del 14.9.2000, (*notifica atti di natura finanziaria- messi*) con i vincoli di destinazione ivi indicati;
- g) ===== (case da gioco)
- h) delle risorse ex art. 67 comma 4 del C.C.N.L. 21/05/2018, previa verifica che nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, della componente variabile di

cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;

i) delle risorse ex art.67 comma 5 lett. b) del C.C.N.L. 21/05/2018 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse per l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

j) ===== (solo Regioni e Città Metropolitane)

k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo – a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) del C.C.N.L. 21/05/2018 ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi – limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e).

RISORSE RESE DISPONIBILI EX ART. 68 comma 1 (residui anno 2018)

- a. € 864,19 importo non distribuito anno 2018
- b. €. 2.538,96 pari allo 0,20% MS 2001 anno 2018 non distribuito (Det. n. 444/2019)

7. Il fondo anno 2019 è stato costituito, ai sensi dell'art. 67 e ss. del vigente CCNL 21/05/2018; le risorse risultano essere quelle indicate nell'Allegato A parte integrante del presente CCI 2019- 2021.

Art.12

FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ.

UTILIZZO

Allegato B

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:

- quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. B) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004;

- indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995

Sono inoltre rese disponibili:

- le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017;

- eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del C.C.N.L. 21/05/2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse annualmente disponibili, ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance organizzativa", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;

- b) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi "performance individuale", istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;

- c) indennità di condizioni di lavoro;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità;
 - f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui al precedente art. 11, comma 5, lett. c), ivi compresi i compensi Istat ((istat-incentivi tecnici-incentivi uff.tributi));
 - h) === (messi notificatori)
 - i) ====(case da gioco)
 - j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al precedente comma 2, lett. a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 del C.C.N.L. 21/05/2018 (parte variabile) con esclusione delle lettere c),f), g) risorse per specifiche disposizioni di legge.

ART. 13 PRODUTTIVITÀ MIGLIORAMENTO ED INCREMENTO DEI SERVIZI

1. L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e Piano dettagliato degli obiettivi, l'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato.
2. Le parti concordano che una parte significativa della parte variabile del Fondo, almeno pari al **30%** venga destinata ad incentivare la produttività individuale.
3. Conformemente a quanto disposto dall'art. 69 del CCNL del 21/05/2018, ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al **30%** del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Tale maggiorazione spetta ad una quota pari al **10%** del personale in servizio. L'incremento del premio spetta solo ai dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione minima pari a 95 punti.
4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, let. b), del CCNL 21.5.2018.
5. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.

ART.14 CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

1. Le parti della trattativa, non avendo raggiunto un accordo, concordano di non procedere nell'anno 2019 all'applicazione dell'istituto in oggetto.
2. In sede di contrattazione Fondo Trattamento Accessorio anno 2020/2021 - Parte Economica verranno definiti in apposita sezione dedicata:
 - a) requisiti di partecipazione

- b) i criteri per la costruzione della graduatoria
c) il budget/i budgets da destinare all'istituto.

TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

ART. 15 PRINCIPI GENERALI

1. La gestione delle risorse finanziarie avverrà secondo i seguenti criteri generali:
 - utilizzo delle risorse nel rispetto dell'articolo 40, comma 3-bis, del d.lgs. 165/2001.
 - quantificazione della somma indisponibile alla contrattazione, in quanto relativa alla remunerazione di istituti erogabili in forma automatica, risorse finanziarie destinate all'incremento della retribuzione fissa (progressioni economiche nella categoria - indennità di comparto – adeguamenti contrattuali – spese adeguamento primo inquadramento P.L.);
 - risorse finanziarie destinate a retribuzione variabile (indennità varie, incentivi annuali legati alla produttività, ecc.) importi connessi a fattori anch'essi variabili nel tempo (tipologia di responsabilità, ruolo, mansione, raggiungimento di obiettivi o progetti specifici, ecc.), come sotto dettagliate:
2. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.
4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
5. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente CCI è di esclusiva competenza del Responsabile P.O..
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di P.O..
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di cui agli articoli che seguono.

ART. 16 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO EX ART.70 BIS CCNL 21.05.2018

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.

INDENNITA' DI RISCHIO

1. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

2. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

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

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Area interessata / Profilo professionale e n. dipendenti
 Area Amm.va – Cuoca 1
 Area LL.PP. Manutenzioni – Esecutore Operaio 1
IMPORTO INDENNITA' € 1,50/giorno

INDENNITA' MANEGGIO VALORI

1. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

- a 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.

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

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

Profili professionali aventi titolo individuati a fronte dei riportati criteri (nomina Agenti Contabili Deliberazione GC n. 53/2002 e n. 191/2010):

Area di interesse	N. aventi titolo
-------------------	------------------

Area Amm. - Servizi demografici	1
---------------------------------	---

Area Vigilanza - Servizio P.M.	1
--------------------------------	---

Area Urbanistica - Servizio Ed. Privata 1
 Area Finanziaria - Servizio Economato 1
TOTALE 4

3. L'indennità di cui al presente articolo è fissata nei come segue:

IMPORTO INDENNITÀ'	
fino a € 5.000,00 compenso	€ 0
da € 5.001,00/10.000,00 compenso	€ 1,00
da € 10.001,00/20.000,00 compenso	€ 1,10
da € 20.001,00/30.000,00 compenso	€ 1,25
oltre 30.001,00 compenso	€ 1,55

ART. 17
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
EX ART.70 QUINQUIES CO.1 CCNL 21/05/2018

1. Ai sensi dell'art. 67 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3.000,00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Responsabili - P.O. in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. Il conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere per un arco temporale massimo coincidente con l'anno solare.
4. Gli incaricati sono individuati annualmente dal Responsabile di Area, in relazione ai compiti affidati che comportano, rispetto alla struttura organizzativa di questo Ente, una particolare e qualificata responsabilità, in termini quali e quantitativi. Il Responsabile provvederà, a termine esercizio, a relazionare, in applicazione dei criteri definiti, sul Esse cessano di essere corrisposte qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate.
5. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei responsabili di Area, che abbiano un impatto economico sul fondo.
6. In applicazione dei citati criteri, si individuano i seguenti ruoli:

Area LL.PP. – Incaricato dei seguenti procedimenti:

- ° interventi inerenti la manutenzione di aree verdi, rifiuti e gestione delle procedure di gara ed interventi d'urgenza sul territorio (sopralluoghi ecc.)
- ° responsabile in procedimenti che comportano la gestione di fondi , richiesta di finanziamenti verso altri enti.

Area Ed. Priv. / Urbanistica - Incaricato dei seguenti procedimenti:

- ° Responsabile Proc. paesaggistico addetto alla gestione delle procedure afferenti la materia urbanistica, nello sviluppo di tutte le fasi, dalla fase di avvio di istruttoria sino alla gestione tecnico/amministrativa dei contenziosi in materia.
- ° dipendente con nomina formale di "responsabile del procedimento ex L.R. 32/08 (Det. 92/09) e Responsabile del procedimento paesaggistico".

Area Amministrativa – Incaricato dei seguenti procedimenti:

- ° gestione diretta delle mense scolastiche, tenuto conto delle particolari responsabilità derivanti dalla normativa relativa al settore riefezione.
- ° gestione diretta delle diete, con specifica formazione e professionalità in materia (allergie certificate, celiaci ecc...).

Area Amministrativa – Incaricato dei seguenti procedimenti:

- ° responsabile dei procedimenti di gestione nuovi ammortizzatori sociali.
- ° gestione iter attività socio-culturali, con coordinamento settori coinvolti.

Area Finanziaria Servizio Ragioneria – Incaricato dei seguenti procedimenti:

- ° gestione diretta delle nuove procedure della "fatturazione elettronica" con gestione della Piattaforma informatica per la gestione dei debiti sul sito del MEF.
- ° gestione in piena autonomia delle procedure applicative informatiche.
- ° supporto del la P.O. in relazione agli adempimenti contabili imposti dalla L. 118/2011 e s.m.i.

Area di interesse / Servizio n. addetti

Area LL.PP./ Servizio Manutenzioni 1

Area Ed. Privata/ Servizio Ed. P. 1

Area Amministrativa 2

Area Finanziaria. 1

**ART. 18
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
EX ART. 70 QUINQUIES CO.2 CCNL 21/05/2018**

1. Ai sensi dell'art. 67 quinque, comma 2 del C.C.N.L. 21/05/2018 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

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

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

3. Per le funzioni di cui alle lettere a) b) c) d) del comma 1 compete una indennità, la cui misura mensile è determinata di anno in anno in sede di accordo decentrato aziendale sull'utilizzo delle risorse decentrate.
4. Per tutte le tipologie delle indennità di cui alle lettere a) b) c) d) si conviene di determinare in € 350,00/annui lordi il valore massimo dell'indennità, da riparametrare in rapporto alle funzioni effettive espletate e non cumulative, come sotto dettagliato.
5. A specificazione di quanto previsto nel presente articolo si stabilisce che l'indennità di cui sopra vengano erogate annualmente, in unica soluzione, in via posticipata.

Area di intervento	N. DIPENDENTI	IMPORTO INDENNITA' individuale
Area Amm.va – Ufficiali di Stato civile/anagrafe/elettorale		
Nomina Ufficiale di Sato civile	0	€ 150,00
Nomina Ufficiale di Sato civile + Anagrafe	2	€ 250,00
Nomina Ufficiale di Sato civile + Anagrafe + Elettorale	1	€ 350,00

TITOLO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

ART. 19
COMPENSI EX ART. 68 CO.2 LETT. G CCNL 21/05/2018

1. In questo articolo sono indicate le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 68 comma 2 lett g) del CCNL 21/05/2018 ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).
2. Di seguito, si dà elencazione delle principali casistiche, che si intendono implicitamente ed automaticamente collegate alle relative regolamentazioni/disposizioni che ne disciplinano l'erogazione:

A) Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997

a1. Tali risorse, derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d), del CCNL 01/04/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4, del CCNL 5/10/2001, 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.

a2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione dell'istituto, con atto del Responsabile del Settore/servizio competente.

B) Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL 21.05.2018

b1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. n. 50/2016);
- compensi per l'avvocatura (art. 27 del CCNL 14.09.2000 e R.D.L. n. 1578/1933);
- incentivi per maggiori accertamenti IMU – TARI (art. 1, comma 1091, L n. 145/2018);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere al di fuori dell'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40, del d.l. n. 269/2003);
- compensi ISTAT.

b2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi regolamenti comunali di normazione degli istituti, con atto del Responsabile del Settore/servizio competente.

b3. REGOLAMENTO SUGLI INCENTIVI PER LA GESTIONE DELLE ENTRATE -Articolo 1, comma 1091, Legge 30 Dicembre 2018, n. 145.

Le parti sottoscriventi precisano quanto segue:

- si prende atto dell'allegata proposta di Regolamento - parte integrante e sostanziale del presente C.C.I;
- pur nell'unitarietà dell'atto regolamentare, vengono esaminati, definiti ed approvati i contenuti relativi ai criteri oggetto di contrattazione integrativa (Art. 4 del succitato Regolamento).

C) Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. n. 98/2011

c1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. n. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione collettiva integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti, del D.L. n. 95/2012, ed il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore presso l'Ente.

c2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'Organo di governo dell'Ente e validato dal competente Revisore Unico dei Conti, con atto del Responsabile del Settore competente;

c3. Le relative somme destinate ad incentivare il personale dipendente vengono previste nel fondo delle risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b), del CCNL 21.05.2018.

TITOLO VI - SEZIONE POLIZIA LOCALE

ART. 20

PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di **attività e di iniziative di carattere privato**, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è

riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999. 4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

4. Per la definizione dettagliata di interventi/ importi si rinvia a specifico regolamento in materia.

ART. 21

UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, 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:

- 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;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina del l'art.67 comma 5 lett. b).

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.

Art.22

INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO EX ART.56 QUINQUIES CCNL 2016/2018

1. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 56 quinquies del CCNL 2018, l'indennità compete al personale di Polizia Locale che svolge servizi esterni di vigilanza

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. La misura dell'indennità giornaliera è fissata in € 1,50 ed attiene a servizio esterno per attività di vigilanza prestato dal singolo dipendente durante il turno lavorativo.

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene a consuntivo, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- come registrato dal Comandante del Corpo nell'apposito registro.

5. L'indennità di cui al presenta articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 C.C.N.L. 21/05/2018;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);
- 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 del C.C.N.L. 21/05/2018 (indennità condizioni di lavoro);
- e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.

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

TITOLO VII – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

ART. 23 INDENNITÀ REPERIBILITÀ' EX ART.24 CCNL 2016/2018

1. l'Ente istituisce il servizio di pronta reperibilità nel Settore Servizi Demografici, per gli adempimenti indifferibili di Stato Civile, al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, ai sensi del D.P.R. 396/2000, ad assicurare il servizio nei giorni di sabato, domenica e festivi infrasettimanali, nell'arco di n° 6 turni mensili, limitatamente alla formazione degli atti di morte e al rilascio dell'autorizzazione alla inumazione, tumulazione e cremazione. Non sono ammesse chiamate in reperibilità per altri interventi.
2. Per reperibilità si intende l'obbligo del dipendente incluso nel relativo turno, di trovarsi nelle condizioni di ricevere, per l'intero arco del turno stesso, le eventuali chiamate e di provvedere in conformità, raggiungendo il posto di lavoro entro trenta minuti dalla chiamata. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti.
3. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
4. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità.
6. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
7. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67.
8. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 7, comma 4, del CCNL 2016/2018 l'indennità viene determinata nella misura di **€ 13/12 ore lavoro**, rimodulata come segue:

Area di intervento N. dipendenti in reperibilità

Area Amm.va – Ufficiale Stato civile 3 (a turno)

- n. 4 ore / giornata

- indennità su 4 ore € 13,00:12x4 = € 4,33+10% = **€ 4,77/intervento**

Gm

ART. 24
LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile di Area, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999.
3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art. 14 comma 4 del C.C.N.L. 1.04.1999.
4. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.
5. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.

ART. 25
FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL 21.05.2018 al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.
3. Le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:
 - definizione di una fascia di flessibilità, che preveda la possibilità di posticipare l'orario di entrata mattutino;
 - definizione di una fascia di flessibilità, che preveda la possibilità di ridurre la pausa pranzo, garantendo comunque un minimo di mezz'ora;
4. Detto istituto deve essere fruito tenendo conto dell'inizio dell'attività lavorativa nei confronti dell'utenza e della necessità di essere operativi sin dall'inizio della medesima.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari sono favoriti nell'utilizzo della flessibilità, anche con forme di flessibilità ulteriore rispetto al regime orario adottato, compatibilmente alle esigenze di servizio, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità – L.n. 151/2001;
 - assistono familiari portatori di HC – L. n. 104/1992.

ART. 26
WELFARE INTEGRATIVO

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

(M)

(F)

(B)

(P)

ART. 27 FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

ART. 28 SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del C.C.N.L. 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:
 - a) 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.
 - b) 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 apparecchiatura 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.**
- c) 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.
 - d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
 - e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori 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.
 - f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

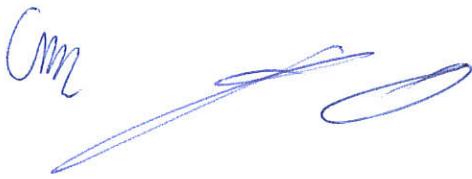
TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI

ART. 29 DISPOSIZIONE FINALE

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

Allegati:

- AII. A Costituzione del Fondo anno 2019
- AII. B Ipotesi di utilizzo del Fondo anno 2019
- AII.C Bozza “REGOLAMENTO SUGLI INCENTIVI PER LA GESTIONE DELLE ENTRATE (Articolo 1, comma 1091, Legge 30 Dicembre 2018, n. 145)”



FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2019



RISORSE STABILI ART. 67 COMMA 1 FONDO UNICO CONSOLIDATO	2016	2018	2019
COMMA 1 Importo anno 2017 certificato dall'organo di revisione che comprende le risorse decentrate stabili di cui all'art. 31, c. 2 CCNL 22.1.2004 dell'anno 2017, tra cui: - Fondo progressioni economiche; - indennità di comparto.	€ 59.533,80	€ 59.910,67	€ 59.910,67 LIMITE
COMMA 5 Dall'importo come sopra determinato vanno detratte le risorse che gli enti hanno destinato nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite	€ -	€ -	€ -
COMMA 1 Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluiscano altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del C.C.N.L. del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.	€ 2.538,96	€ 2.538,96	€ 2.538,96 LIMITE
RISORSE STABILI ART. 67 COMMA 2 E COMMA 5	2016	2018	2019
COMMA 2 LETTERA A importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	€ -	€ -	€ 2.371,20
COMMA 2 LETTERA B importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel Fondo a decorrere dalla medesima data	€ 127,40	€ 1.016,00	€ 1.016,00 EXTRA
COMMA 2 LETTERA C importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità. L'importo confluiscce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno	€ -	€ 38,22	€ 562,38
COMMA 2 LETTERA D eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165	€ -	€ -	€ -

John
John

John
John

Allegato "A"



REPILOGO FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2019		
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE A LIMITE	€ 63.012,01	LIMITE
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE A LIMITE	€ 3.387,20	Corte Conti n. 19/2018 EXTRA
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE	€ 10.642,87	LIMITE
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE DD	€ 21.354,14	Sgate+ Incent.F.T. + Istat EXTRA
TOTALE RISPARMI/RESIDUI ANNO PRECEDENTE	€ 4.820,98	EXTRA

REPILOGO FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE/RISULTATO P.O. ANNO 2019		
FONDO RETRIBUZIONE P.O.	€ 77.750,00	€ 62.500,00 R. POSIZIONE € 15.250,00 R. RISULTATO LIMITE
		Integrazione GC n. 61/2019 € 1500,00 esclusione dal limite per contestuale riduzione cap. assunzionale art. 11 bis DL n. 135/2018 EXTRA

REPILOGO FONDO LAVORO STRAORDINARIO ANNO 2019		
FONDO STRAORDINARIO	€ 5.427,40	Det. N.238/08 riallineato LIMITE

FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2016 IMPORTO LIMITE	€ 73.165,94	DECURTAZIONE PER RISPETTO LIMITE 2016
IMPORTI DA ASSOGGETTARE A VERIFICA EX ART. 23 COMMA 2 D.LGS. N. 75/2017		
FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO DIP. ANNO 2019 importo assoggettato a limite	€ 73.654,88	€ 488,94
FONDO RETRIBUZIONE/RISULTATO P.O. ANNO 2019 importo assoggettato a limite	€ 77.750,00	-
FONDO LAVORO STRAORDINARIO ANNO 2019 importo assoggettato a limite	€ 5.427,40	-

TOTALE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO EROGABILE AL PERSONALE = FONDO (A+B+C) - DECURTAZIONE PER RIALLINEAMENTO FONDO 2016	€ 102.728,26
TOTALE FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE/RISULTATO EROGABILE ALLE P.O. = FONDO + INTEGRAZIONE EXTRA LIMITE	€ 79.250,00
TOTALE FONDO LAVORO STRAORDINARIO EROGABILE = FONDO	€ 5.427,40

UTILIZZO FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2019

	IPOTESI Anno 2018	IPOTESI Anno 2019
F. STABILE soggetto a limite	€ 62.487,85	€ 63.012,01
F. STABILE NON soggetto a limite	€ 1.016,00	€ 3.387,20
TOTALE PARTE STABILE	€ 63.503,85	€ 66.399,21
F. VARIABILE soggetto a limite 5.303,18 incremento 0,83% / € 4850,00 obiettivi PdP	.€ € 10.303,18	€ 10.642,87
F. VARIABILE NON soggetto a blocco	€ 689,00	€ 21.354,14
TOTALE PARTE VARIABILE	€ 10.992,18	€ 31.997,01
Risparmi/Residui Fondo Anno precedente	€ 569,40	€ 3.403,15
Residuo Fondo Straordinario (importo certificato a chiusura esercizio anno)	€ 195,21	€ 1.417,83
TOTALE FONDO	€ 75.260,64	€ 103.217,20
Decurtazione per riallacciamento limite	€ -	€ 488,94
TOTALE FONDO DISTRIBUIBILE	€ 75.260,64	€ 102.728,26
 DESTINAZIONE FONDO STABILE:	 € 63.503,85	 € 66.399,21
Adeguamento differenziali CCNL 2016-2018	€ 1.016,00	€ 1.016,00
inquadramento ex led/progressioni orizzontali	€ 26.155,48	€ 26.294,27
indennità di comparto art. 33 CCNL 16 ott. 2003	€ 13.186,94	€ 13.965,16
Primo inquadramento lavoratori in applicazione del CCNL 1999 (Area vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale)	€ 1.040,12	€ 1.040,12
costo progressioni annuali	€ -	€ -
TOTALE COMPLESSIVO DESTINATO	€ 41.398,54	€ 42.315,55
 PARTE DISPONIBILE residua		
TOTALE	€ 22.105,31	€ 24.083,66

DESTINAZIONE

FONDO STABILE DISPONIBILE

+

FONDO VARIABILE

€ 33.097,49

€ 56.080,67

Incentivo uff. tributi / Incentivi Tecnici
/Compensi Istat

€ 689,00

€ 21.354,14

Art. 23 CCNL 21.05.2018 Ind. Turno

€ -

€ -

Art. 24 CCNL 21.05.2018 Ind. Reperibilità

€ 228,00

€ 249,00

€ 4,77 x 52gg

Art. 70 bis comma 1 lett. A CCNL 21.05.2018

Indennità disagiate

€ -

€ -

Art. 70 bis comma 1 lett. B CCNL 21.05.2018

Indennità rischio (cuoca- operaio)

€ 930,00

€ 660,00

€ 1,50 x 2 x 220gg

Art. 70 bis comma 1 lett. A CCNL 21.05.2018

Indennità maneggiò valori

fino a € 5.000,00 compenso € 0

da € 5.001,00/10.000,00 compenso € 1,00

da € 10.001,00/20.000,00 compenso € 1,10

da € 20.001,00/30.000,00 compenso € 1,25

oltre 30.001,00 compenso € 1,55

TOTALE € 821,80

€ 860,00

220 gg

Art. 70 quinques comma 1 CCNL 21.05.2018

indennità specifiche responsabilità

Area LL.PP. /Manutenzioni € 350,00

€ 350,00

Area Ed. Privata /Urbanistica € 750,00

€ 750,00

Area Amministrativa - Servizi scolastici € 200,00

€ 200,00

Area Amministrativa € 300,00

€ 300,00

Area Finanziaria € 750,00

€ 750,00

TOTALE € 2.350,00

€ 2.350,00

Art. 70 quinques comma 2 CCNL 21.05.2018

indennità specifiche responsabilità Ufficiale

Anagrafe/stato Civile/Elettorale

Istruttore Amministrativo Cat. C incaricato € 500,00

Anagrafe / Stato civile n. 2 dipendenti

Pantuosco-Grangel

Istruttore Direttivo Cat. D incaricato Anagrafe /

Stato civile/Elettorale n. 1 dipendenti € 350,00

Aschieri

TOTALE € 600,00

€ 850,00

Grangetto 2018
quota ridotta

Art. 67 comma 5Ltt B CCNL 21.05.2018

Obiettivi dell'Ente inseriti nel PdP 2019 € 5.000,00

€ 4.850,00

Art. 56 quinques Indennità servizio esterno -

per PL € -

€ 660,00

€ 1,50x 2 x 220

Art. 56 sexies Indennità di funzione - per PL € -

€ -

Allegato "B"

TOTALE COMPLESSIVO DESTINATO	€ 10.618,80	€ 31.833,14
PARTE DISPONIBILE PER INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE	€ 22.478,69	€ 24.247,53
Risparmi / Residuo Fondo Anno precedente	€ 569,40	€ 3.403,15
Residuo Fondo Straordinario Anno precedente	€ 195,21	€ 1.417,83
TOTALE FONDO DISPONIBILE PER INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' DISPONIBILE	€ 23.243,30	€ 29.068,51





COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO
Via Reano, 3 – CAP 10090 – P. IVA/C.F 03901620017

REGOLAMENTO SUGLI INCENTIVI PER LA GESTIONE DELLE ENTRATE

(Articolo 1, comma 1091, Legge 30 Dicembre 2018, n. 145)

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to the Mayor or a representative of the municipality.

Two handwritten signatures in blue ink, possibly initials or names.

A handwritten signature in blue ink, with the number '1' written above it.

A handwritten signature in blue ink.

INDICE:

- **art.1 Oggetto del regolamento**
- **art.2 Costituzione del Fondo**
- **art.3 Destinazione del Fondo**
- **art.4 Trattamento accessorio e criteri di ripartizione**
- **art.5 Entrata in vigore**

ARTICOLO 1 OGGETTO DEL REGOLAMENTO

1. Il presente regolamento è adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 1091, della Legge 30 Dicembre 2018, n. 145, al fine di potenziare le risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate ed al fine di disciplinare le modalità di riconoscimento del trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, impiegato nel raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Area Tributi, diretti o trasversali.

ARTICOLO 2 COSTITUZIONE DEL FONDO

1. Per il raggiungimento degli obiettivi previsti nell'art. 1 del presente regolamento è istituito apposito Fondo incentivante.

2. Il Fondo incentivante è alimentato dalle seguenti fonti di entrate riscosse nell'anno precedente a quello di riferimento, così come risultanti dal conto consuntivo approvato:

a) il 5% delle riscossioni a titolo di imposta, sanzioni ed interessi, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento IMU e TARI, indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento.

3. Ferme restando le modalità di alimentazione del Fondo, in sede di predisposizione del bilancio di previsione si tiene conto delle riscossioni, da calcolarsi con le percentuali di cui al comma precedente, realizzate nell'anno precedente a quello in cui è predisposto il bilancio di previsione. In alternativa, la stima delle risorse che alimenteranno il Fondo può essere operata sulla base degli importi relativi al recupero dell'evasione IMU e TARI iscritti nel bilancio di previsione precedente a quello di costituzione del Fondo. La quantificazione definitiva delle risorse confluite nel Fondo si determina con riferimento alle riscossioni di cui al comma precedente certificate nel bilancio consuntivo approvato nell'anno di riferimento.

ARTICOLO 3 DESTINAZIONE DEL FONDO

1. Il Fondo è così ripartito:

- a) 95% Fondo destinato al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, assegnato all'Area Tributi con il limite massimo del 15% del trattamento tabellare lordo annuo individuale.
- b) 5% Fondo per il potenziamento delle risorse strumentali dell'Area Tributi da destinare all'aggiornamento tecnologico e delle banche dati ed al miglioramento del servizio al cittadino per le somme confluite nel fondo ed in eccedenza del limite complessivo di cui al punto a). L'ammontare e la destinazione di tale fondo verranno definiti in sede di approvazione del bilancio di previsione in base alle effettive necessità.

ARTICOLO 4 **TRATTAMENTO ACCESSORIO E CRITERI DI RIPARTIZIONE**

1. Le risorse confluite nel Fondo e destinate al trattamento accessorio di cui al punto a) dell'art. 3 sono ripartite tra il personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi dell'Area Tributi previsti nel ciclo di gestione della Performance.
2. La quota del Fondo destinata al trattamento economico accessorio si considera al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'Amministrazione ed è erogata in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75.
3. La quota da attribuire ad ogni dipendente, compresi i dirigenti e gli incarichi di posizione organizzativa, non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente ed è cumulabile ad altro salario accessorio, compresa l'indennità di risultato, secondo quanto stabilito dai rispettivi accordi decentrati.
4. Le quote da attribuire ad ogni dipendente sono erogabili successivamente all'approvazione del consuntivo del Piano delle performance.
5. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo sono attribuiti al personale dell'Ente nell'ambito delle seguenti percentuali:
 - funzionario responsabile Settore Tributi nonché responsabile di Imposta 25%
 - dipendenti Servizio Tributi addetto al controllo 75%
6. Eventuali quote del Fondo non distribuite ai dipendenti e non utilizzate per il potenziamento delle risorse strumentali, rappresentano economie di spesa dell'anno di riferimento e non possono essere riportate al successivo esercizio.

ARTICOLO 5 **ENTRATA IN VIGORE**

1. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della relativa delibera di approvazione.

C.M. *D.G.* *3* *A.L.*

