

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di  
Casnigo (Bg)  
per gli anni 2018 – 2019 – 2020**

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti in merito all'accordo sul **CCDI anno 2018** ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 160 del 17.12.2018, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato i componenti della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. Rapisarda dott. Leopoldo e dalla dott.ssa Simonetta Muci

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

FP CGIL – Pusceddu Dino

CISL FP – Catania Massimo

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della Sig.ra Berardino Manuela

in data 18 dicembre 2018 hanno sottoscritto definitivamente l'allegato accordo sul CCDI anno 2018 del personale dipendente del Comune di Casnigo (Bg).

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:** F.to Rapisarda dr. Leopoldo

F.to Muci dr.ssa Simonetta

**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

**La R.S.U.** F.to Berardino Manuela

**I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:**

per CISL FP F.to Catania Massimo

per FP CGIL F.to Pusceddu Dino

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di  
Casnigo (Bg)  
per gli anni 2018 – 2019 – 2020**

In data 14.11.2018 la delegazione trattante si è incontrata per esaminare l'ipotesi di contratto decentrato del Comune di Casnigo a seguito della sottoscrizione in data 21.05.2018 del CCNL 2016-2018 comparto Funzioni Locali.

Il giorno 11.12.2018 a seguito del precedente incontro, nonché delle indicazioni date alla delegazione di parte pubblica dalla Giunta Comunale in data 26.11.2018 e della successiva costituzione del fondo come certificata dal revisore dei conti,

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. Rapisarda dott. Leopoldo e dalla dott.ssa Simonetta Muci

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

FP CGIL – Pusceddu Dino

CISL FP – Catania Massimo

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della Sig.ra Berardino Manuela

dopo aver preso atto che a seguito della sottoscrizione del CCNL 21.05.2018 e delle istruzioni emanate dal MEF per la rilevazione del Conto Annuale 2017 è stato necessario procedere all'aggiornamento dei Fondi anno 2016 e anno 2017 per rettificare le voci di entrata/spesa inerenti le progressioni orizzontali storiche come di seguito indicato:

<b>Integrazione Fondo anno 2016</b>	<b>Risorse</b>	<b>Utilizzi</b>	<b>Risparmio</b>
Differenziali PEO al 01.01.2016 - art. 67 - comma 2 lett. b) - CCNL sottoscritto il 21.05.2018	210,00	204,00	6,00

<b>Integrazione Fondo anno 2017</b>	<b>Risorse</b>	<b>Utilizzi</b>	<b>Risparmio</b>
Differenziali PEO al 01.01.2017 - art. 67 - comma 2 lett. b) - CCNL sottoscritto il 21.05.2018	606,00	552,00	54,00

hanno sottoscritto l'allegata ipotesi del C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Casnigo.

## Art. 1

### Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Casnigo e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è triennale salvo:
  - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.
- 6.

## Art. 2

### Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa<sup>1</sup>, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato

<sup>1</sup> L'art. 21-bis del D.L. 20/2017 prevede che "1. Per l'anno 2017, ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il rendiconto 2016 entro il 30 aprile 2017 e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non si applicano le limitazioni e i vincoli di cui:

a) all'articolo 6, commi 7, 8, fatta eccezione delle spese per mostre, 9 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

b) all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

2. A decorrere dall'esercizio 2018 le disposizioni del comma 1 si applicano esclusivamente ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il bilancio preventivo dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243.

limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziare previste dal vigente CCNL.

3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018. L'organismo paritetico per l'innovazione nelle modalità previste dall'art. 10 e la delegazione di parte sindacale nelle modalità previste dall'art. 8 possono proporre modifiche a tale piano.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. 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.
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, in collegamento con le progressioni economiche.
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. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 10, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

### Art. 3

#### Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2018 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 7.100,00.

2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso verrà ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Le risorse verranno nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
5. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

#### Art. 4

#### Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

#### Art. 5

#### Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Preso atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 31.01.2019, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca, ferme restando le procedure di cui all'art. 14 c. 4. Dal 1° febbraio 2019 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

#### Art. 6

#### Retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative

1. Le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate, per l'anno 2018, in un importo pari ad Euro 22.225,00=
2. La retribuzione di risultato, per l'anno 2018, è prevista nella misura massima del 25% della retribuzione di posizione.
3. Le risorse di cui al comma 1, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa tenendo conto dell'avvenuta pesatura delle singole posizioni organizzative e computato in proporzione al rapporto di lavoro a tempo parziale e/o in convenzione.

#### Art. 7

#### Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come specificato nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente articolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti e le somme erogate fino alla data di stipula del presente contratto verranno conguagliate in sede di erogazione della produttività qualora superiori alle somme previste dal presente CCDI.

**Art. 8**  
**Indennità condizioni di lavoro.**

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, costituiscono una percentuale pari al 5% del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 13 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale è pari ad euro 2.800,00=.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.
5. Per le attività esposte a rischi si dovrà far riferimento all'indice di rischio dell'attività come individuato nel DUVR secondo la seguente gradazione:
  - a) indice di rischio basso (peso causale 0)
  - b) indice di rischio medio (peso causale 1)
  - c) indice di rischio alto (peso causale 2)
  - d) indice di rischio molto alto (peso causale 3)
6. Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio annuo delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:
  - a) fino a 50,00 euro (peso causale 0)
  - b) da 51,00 euro a 400,00 euro (peso causale 1)
  - c) da 401,00 euro a 750,00 euro (peso causale 2)
  - d) oltre i 750,00 euro (peso causale 3).
7. Per le attività disagiate si dovrà far riferimento alla tipologia di attività secondo la seguente gradazione come certificata dal competente Responsabile del Servizio:
  - a. nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
  - b. breve rientro in servizio, inferiore alle tre ore, su richiesta dell'Amministrazione o del Responsabile, per far fronte ad eventi/attività rese al di fuori del normale orario di lavoro in giornate in cui il dipendente dovrebbe essere a riposo quali ad esempio matrimoni, funerali, ecc. oppure decessi avvenuti dopo la chiusura degli uffici seguita da tre giorni non lavorativi (peso causale 1) (*ogni rientro viene pesato 0,1 fino ad un massimo di 1*);
  - c. un dipendente non soggetto a reperibilità che rientra in servizio su richiesta dell'Amministrazione o del Responsabile in tempi brevi (entro la mezz'ora) per far fronte ad eventi gravi, urgenti ed imprevedibili (quali ad esempio incidenti stradali, eventi calamitosi, decessi con interessamento dell'Autorità di Pubblica Sicurezza, ecc. ecc.) (peso causale 1) (*ogni rientro viene pesato 0,1 fino ad un massimo di 1*)
  - d. attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato

da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (peso causale 2)

*Es.: l'operaio di categoria B che svolge attività in luoghi aperti e soggetti alle più svariate condizioni meteorologiche, è esposto ad un maggior disagio dall'impiegato, pur inquadrato nella medesima categoria B, che svolge la propria attività in ufficio.*

- e. improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 3)
  - f. elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico (peso causale 4)
  - g. disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 5)
  - h. ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio (peso causale 6)
8. A seguito della fase di valutazione si calcola la somma di tutti i pesi causali delle singole fattispecie.
  9. Il valore unitario del singolo peso causale è determinato dividendo l'intera somma destinata all'indennità di cui al presente articolo per la somma di tutti i pesi causali divisa per 230.
  10. Per determinare il valore dell'indennità si procede a moltiplicare il valore monetario del peso causale in precedenza ricavato per la somma dei pesi causali ottenuti da ciascun dipendente interessato. Se tale valore risultante è inferiore a 1 euro non si attribuisce alcuna indennità, sopra tale soglia invece viene erogata l'indennità giornaliera risultante dall'applicazione dei precedenti commi tenuto conto del limite massimo individuato al precedente comma 3.
  11. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori, per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio.
  12. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
  13. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008 e trova applicazione a partire dal 1° gennaio 2018 sostituendo integralmente le indennità di rischio, disagio e di maneggio valori.
  14. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 17 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

#### Art. 9

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. Al finanziamento dell'indennità di turno è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett.



- a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al = % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 13 previste per l'anno di competenza) . Tale percentuale risulta pari ad euro =
2. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018 e in particolare:
- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
  - b) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - c) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari a 30 minuti massimi limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
  - d) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - e) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - f) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
  - g) fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
  - h) Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. A tale richiesta deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
  - i) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
    - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
    - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
    - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
3. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista con possibile esclusione, salvo casi di necessità, delle festività infrasettimanali.
4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.

5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 17 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
7. Al finanziamento dell'indennità di reperibilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 5,71% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 13 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale è pari ad euro 3.200,00=
8. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, è:
  - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
  - b) quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
  - c) non può, mediamente, essere superiore 6 periodi al mese per dipendente ad eccezione degli operai che, volontariamente, possono rendersi disponibili per periodi superiori ;
  - d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
  - e) 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.
  - f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatore;
  - g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo ;
9. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trentaminiuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
10. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
11. 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, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 17 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
13. Al finanziamento dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 0,71% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad euro 400,00
14. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art.

24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

- 15. La corresponsione degli importi relativi all'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
- 16. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
- 17. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 17 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

#### Art. 10

#### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

- 1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 21,15% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale è pari ad euro 11.850,00=
- 2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
- 3. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna delle attività e degli atti assunti	max	15 punti
2)	Complessità dell'attività svolta	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale o di coordinamento	max	15 punti
	Punteggio	max	45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.

La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.

La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

- 4. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario Comunale, di concerto con i

responsabili di settore. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 15 punti complessivi su 45.

5. Ai fini del calcolo dell'indennità, alla quale accede solamente chi ha superato il punteggio minimo di cui al precedente comma, si utilizzano i seguenti criteri:
- somma a disposizione
  - somma dei punteggi delle specifiche responsabilità;
  - punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.

Il valore della singola indennità, che non può superare € 3.000,00= è definito con la seguente formula:

$$a/b*c$$

6. Il punteggio di ogni singolo dipendente ai fini dei calcoli di cui al comma 5 è rapportato alla percentuale del part time.
7. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
10. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale pari al 0,54% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad euro 300,00=
11. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
12. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 ed è cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali.
13. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
b) Ufficiale elettorale	€
c) Responsabile di tributi	€
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€
e) Formatore professionale	€
f) Responsabile di archivi informatici	€
g) Ufficiale giudiziario	€
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€

14. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità

di valore economico più elevato

15. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
16. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
17. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
18. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
19. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese.
20. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### Art. 11

#### Indennità per il personale della Polizia Locale.

1. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 0,92% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 13 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad euro 512,00=.
2. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità<sup>2</sup>.
4. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 2,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 8.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata, su attestazione del responsabile del servizio, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello dello svolgimento dell'attività.
7. Al finanziamento dell'indennità di funzione del personale appartenente al personale della polizia locale prevista dall'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale pari al 1,14% del fondo delle risorse

decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 13 previste per l'anno di competenza) . Tale percentuale è pari ad euro 638,00=.

8. In applicazione del citato art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio) da un minimo di € 0 fino ad un massimo di € 3.000,00 annue lorde.
9. Tale responsabilità può essere attribuita unicamente al personale che:
  - a) svolga particolari funzioni formalmente assegnate;
  - b) tali funzioni devono essere espletate in una specifica struttura.
10. Ad ogni appartenente al personale di polizia locale a seconda del grado rivestito nell'ambito del corpo/servizio viene attribuito un punteggio secondo la seguente tabella:

Categoria del personale di PL	Grado del personale	Peso del grado rivestito
Personale di polizia locale di categoria C	Agente di polizia locale	1
	Assistente di polizia locale	1,5
	Assistente capo di polizia locale	2
	Vice soprintendente di polizia locale	2,5
	Soprintendente di polizia locale	3
	Soprintendente capo di polizia locale	3,5
	Vice ispettore di polizia locale	4
	Ispettore di polizia locale	4,5
	Ispettore capo di polizia locale	5
	Ispettore superiore di polizia locale	5,5
Personale di polizia locale di categoria D	Ispettore superiore scelto di polizia locale	6
	Vice commissario aggiunto di polizia locale	6,5
	Vice commissario di polizia locale	7
	Commissario di polizia locale	7,5
	Commissario capo di polizia locale	8
	Commissario coordinatore di polizia locale	8,5

11. A seguito della fase di valutazione del grado rivestito si calcola la somma di tutti i pesi delle singole graduazioni. Per l'agente assunto a tempo parziale il punteggio è rapportato alla percentuale del part time.
12. Il valore unitario del grado è determinato dividendo l'intera somma destinata all'indennità di cui al presente articolo per la somma di tutti i valori del grado.
13. Per determinare il valore dell'indennità si procede a moltiplicare il valore monetario del peso del grado rivestito in precedenza ricavato per la somma dei pesi riferiti al grado rivestito ottenuto da ciascun dipendente interessato. Se tale valore risultante è inferiore al valore minimo indicato al precedente comma 8 non si attribuisce alcuna indennità, sopra tale soglia invece viene erogata l'indennità giornaliera risultante dall'applicazione dei precedenti commi tenuto conto del limite massimo individuato al precedente comma 8.

2 Si prende in considerazione il mese. Se su 26 giornate lavorative effettive (esclusa qualunque giornata di assenza dal servizio a qualsivoglia titolo) si svolgono almeno 14 giornate con una prestazione parziale o totale in servizio esterno per quel mese l'agente viene considerato come adibito in via continuativa ai servizi esterni e per le giornate di servizio all'esterno spetta l'indennità prevista.

14. L'indennità di cui al comma 7 è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 10.

Categoria del personale di PL	Grado del personale	Numero di Agenti	Valore complessivo dell'indennità
Personale di polizia locale di categoria C	Agente di polizia locale		€
	Assistente di polizia locale		€
	Assistente capo di polizia locale		€
	Vice soprintendente di polizia locale		€
	Soprintendente di polizia locale	1	€ 638,00
	Soprintendente capo di polizia locale		€
	Vice ispettore di polizia locale		€
	Ispettore di polizia locale		€
	Ispettore capo di polizia locale		€
	Ispettore superiore di polizia locale		€
Personale di polizia locale di categoria D	Ispettore superiore scelto di polizia locale		€
	Vice commissario aggiunto di polizia locale		€
	Vice commissario di polizia locale		€
	Commissario di polizia locale		€
	Commissario capo di polizia locale		€
	Commissario coordinatore di polizia locale		€
TOTALE			€

15. La corresponsione dell'indennità avviene annualmente, a consuntivo, ed è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. L'indennità è incompatibile con l'indennità di funzione prevista dall'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
16. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 17 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### Art. 12

#### Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.
2. Al finanziamento dell'indennità del presente articolo è destinata, in applicazione dell'articolo 7,

comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al = % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 13 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad euro =

3. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, presso unioni di comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso la stessa unione. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art.13 del CCNL 22.1.2004.
4. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione tra più comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art.14 del CCNL 22.1.2004.

#### Art. 13

#### Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2018 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una percentuale pari al 4,46% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste dal presente articolo). Tale percentuale è pari ad euro 2.500,00=.
2. Le parti danno atto che:
  - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
    - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
    - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
    - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
  - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
  - c) in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
  - d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio



2018-2020 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse<sup>3</sup>.

4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
  - a. per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
  - b. in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
  - c. in caso di ulteriore parità si valuterà il numero delle ore di formazione certificate nel triennio precedente stilando una graduatoria ulteriore;
  - d. in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.
5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti trentasei mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del terzo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale.
6. Per i neo-assunti il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale è ridotto ad un minimo di 24 mesi.
7. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
8. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima come prevista dal vigente sistema di valutazione.
9. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

---

<sup>3</sup> Si sommano i trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti che partecipano alla selezione sia complessivamente che per singola categoria giuridica. Si individua il rapporto tra queste due somme e tale percentuale diventa la percentuale di risorse complessive a disposizione delle progressioni economiche nell'anno nella categoria giuridica. Esempio: dipendenti che possono progredire:

2 B4 – 1 B6 → somma del costo dei tabellari € 63.597,91 → percentuale sul totale 39,65%

1 C2 – 1 C4 → somma del costo dei tabellari € 46.491,65 → percentuale sul totale 28,98%

2 D2 → somma del costo dei tabellari € 50.310,11 → percentuale sul totale 31,37%

Totale tabellari € 160.399,67

Se le risorse complessive per le progressioni fossero 10.000,00 € spetterebbero € 3.965,00 ai livelli B, € 2.898,00 ai livelli C e € 3.137,00 ai livelli D.

#### Art. 14

#### Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una percentuale pari al 2,38% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 13 previste per l'anno di competenza), per un importo pari ad euro 1.330,00=
2. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *“L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.”*. E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto che ne sono parte integrante.
3. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti
  - a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 per l'anno corrente ammontino ad un totale di € .....
  - b) le risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del D.L 437/96 per l'anno corrente ammontino ad un totale di € .....
  - c) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente ammontino a un totale di € 1.330,00=;
  - d) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria) per l'anno corrente ammontino ad un totale di € .....
4. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018, sono considerate economie di bilancio.
5. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21.5.2018 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

#### Art. 15

#### Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. Il finanziamento delle risorse destinate ai messi notificatori di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è pari al = % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al

- precedente articolo 13 previste per l'anno di competenza) per un importo pari ad euro =.
2. In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 si prevede che una quota parte pari al = % del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in proporzione alle notificazioni effettuate da ciascuno.

<p><b>Art. 16</b> <b>Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo</b></p>
--

1. Il finanziamento delle risorse destinate al finanziamento delle risorse variabili del fondo ex art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è pari al 8,03% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 13 previste per l'anno di competenza) per un importo pari ad euro 4.500,00=
2. Con le risorse del precedente comma vengono finanziati i progetti previsti con delibera della Giunta Comunale n. 37 del 05.03.2018
3. Le risorse di cui al comma 1 verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica dei risultati ottenuti e del grado di partecipazione del personale coinvolto.
4. Le somme destinate alla corresponsione degli specifici progetti finanziati dalla parte variabile del fondo di produttività costituiscono la parte non prevalente delle stesse escluse le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere c), f), g).

<p><b>Art. 17</b> <b>Premi correlati alla performance</b></p>
---

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 13 previste per l'anno di competenza) rappresenta il 49,96 % di tali risorse, pari ad euro 27.987,00=
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1 e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.
3. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
4. Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.
5. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
6. Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa.

Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

7. Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente per un importo complessivo pari a euro 323,00.
8. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
  - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
  - b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
  - c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
9. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018 e sottratte le somme di cui al comma 7, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance pari ad euro 27.664,00=
10. Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:
  - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
  - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	2
B	4
C	5
D	6

- c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
    - d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
    - e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
11. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale:
  - a) per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;
  - b) per il 50 % in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata

in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.

12. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV o dal Nucleo di Valutazione.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP con esclusione di quanto finanziato dal precedente art. 15. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel settore dei parametri di cui al comma 10 lett.

b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.

13. L'erogazione del restante 50 % delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;

a) per l'erogazione di tale quota si procede come per la performance collettiva sostituendo la percentuale di raggiungimento degli obiettivi del settore con il punteggio delle prestazioni individuali, riparametrato a 100, come desunto dalle singole schede di valutazione;

b) gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.

14. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale di cui al comma 10 lett. b).

15. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di giugno dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

Per maggior chiarezza di quanto sopra si può fare riferimento a quanto riportato nell'allegato "B" ed inerente ad esempi di definizione ed erogazione budget sia per quanto concerne la performance individuale che collettiva.

## Art. 18

### Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

Finalità del compenso	Percentuale	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	24,69 %	€ 13.832,00
Compenso per erogazione della performance organizzativa	24,69 %	€ 13.832,00
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	0,58 %	€ 323,00
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	4,46 %	€ 2.500,00
Indennità di turno	... %	€
Indennità di reperibilità.	5,71 %	€ 3.200,00
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno e mancato riposo settimanale	0,71 %	€ 400,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	5 %	€ 2.800,00
Indennità per specifiche responsabilità	21,15 %	€ 11.850,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	0,54 %	€ 300,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	0,92 %	€ 512,00
Indennità di funzione personale PL	1,14 %	€ 638,00
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione	... %	€
Risorse destinate ai messi notificatori	... %	€
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	2,38 %	€ 1.330,00
Progetti specifici finanziati	8,03 %	€ 4.500,00
TOTALE	100 %	€ 56.017,00

**Art. 19**  
**Personale in distacco sindacale**

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 24 del presente contratto (art. 19 del CCNL del 5.10.2001), è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.
2. Per dare concreta attuazione alla presente disposizione la valutazione della performance del dipendente in distacco sindacale corrisponde a quella media della categoria (o del percorso corrispondente all'inquadramento giuridico in essere) di appartenenza sia per la progressione orizzontale che per l'erogazione delle risorse relative alla produttività.
3. Ai fini della progressione orizzontale la valutazione della prestazione individuale ai sensi del precedente art. 16 è quella media della categoria e/o posizione di accesso degli ultimi tre anni se il dipendente, nel periodo in parola, è risultato in via continuativa in distacco sindacale, altrimenti vengono prese in considerazione, per i periodi di servizio effettivamente prestati, le relative valutazioni individuali.
4. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo delle risorse decentrate ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e dell'art. 1-bis del D.L. 559/96, convertito nella legge 5/97.

**Art. 20**  
**Disposizione finale**

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

Casnigo li 11 dicembre 2018

La DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

F.to Rapisarda dr. Leopoldo  
F.to Muci dr.ssa Simonetta

La DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

La R.S.U.

F.to Berardino Manuela

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

per CISL FP  
per FP CGIL

F.to Catania Massimo  
F.to Pusceddu Dino

**Allegato A**  
**Costituzione del fondo del Salario Accessorio**

**ART. 1**

**Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018**

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione comunale con determinazione n. 333 del 05.12.2018 e con il parere positivo del revisore dei conti.
2. Tale fondo per la sua parte stabile risulta, pertanto, costituito:
  - a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2017 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL;
  - b) l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.1.2004 pari allo 0,20% del Monte Salari dell'anno 2001 non sono state inserite poiché non previste nel fondo anno 2017, la parte sindacale non condivide questa posizione e si riserva di richiedere una revisione del fondo qualora la normativa venga meglio definita;
  - c) dall'importo pari alle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio;
  - d) dall'importo corrispondente alla RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente;
  - e) dai trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente;
  - f) dell'importo per il personale trasferito l'anno precedente;
  - g) di un importo pari alla riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario;
  - h) di un importo pari alla quota individuale media al fondo del salario accessorio dell'anno precedente al fondo di riferimento per ogni persona assunta nel corso dell'anno precedente, in caso di incremento della dotazione organica.

Ammontare delle RISORSE STABILI		
2.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI anno 2017 RIA cessati anno 2017 ( <i>a detrarre</i> )	€ 87.515,00
	€ 87.709,00 € 194,00	
2.d	Importo delle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCDI 2017). 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	€ 1.584,00



2.e	RIA ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	€ 304,00
2.f	Trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente	€
2.g	Integrazione del fondo per il personale trasferito l'anno precedente	€
2.h	Riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario	€
2.i	Integrazione del fondo per aumento della dotazione organica	€
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	€ 89.403,00

3. Il fondo di cui al comma precedente risulta ridotto delle somme:

- a) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017;
- b) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- c) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni.

Riduzione delle RISORSE STABILI		
2.a	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017	- €
2.b	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	- €
2.c	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni	- €
	<b>TOTALE RIDUZIONE RISORSE STABILI</b>	- €
	<b>TOTALE RISORSE STABILI A SEGUITO DELLA RIDUZIONE</b>	€ 89.403,00

4. Il fondo di cui al comma 1 per la sua parte variabili risulta, pertanto, costituito:

- a) dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività);
- b) dalla 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) dalle 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;
- d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), 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;
- e) dai risparmi del fondo lavoro straordinario nell'anno precedente;
- f) dalle risorse destinate all'incentivo dei messi notificatori;
- g) dalle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;
- h) dall'integrazione delle risorse sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, con esclusione della dirigenza;
- i) dalle risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) 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;
- j) dalle risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio;
- k) dalle integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento;
- l) dalle risorse residue dall'applicazione degli istituti contrattuali previsti nell'anno precedente (risparmi fondo di produttività)
- m) per il solo anno 2018 delle risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004) e non utilizzate negli anni precedenti. Queste risorse non sono state inserite poiché mai stanziate, ma la delegazione di parte sindacale non condivide questa interpretazione e, pertanto, si riserva di chiedere una revisione del fondo nel momento in cui la normativa venga definita in modo più puntuale.

	Ammontare delle RISORSE VARIABILI	
4.a	Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività) <i>Rimborsi per il personale utilizzato in convenzione (12 mesi)</i>	€ 1.715,00
4.b	Risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98	€
4.c	Specifiche disposizioni di legge	€ 1.330,00
4.d	RIA del personale cessato per l'anno di cessazione	€

4.e	Risparmi del fondo lavoro straordinario	€ 862,00
4.f	Incentivo per i messi notificatori	€
4.g	Trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	€
4.h	1,2% del monte salari dell'anno 1997	€ 3.737,00
4.i	Risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento	€ 4.500,00
4.j	Risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio	€
4.k	Integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento	€
4.l	Risparmi anni precedenti	€ 375,00
4.m	(per il solo anno 2018) Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004) e non utilizzate negli anni precedenti (anni dal 2003 al 2017)	
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	€ 12.519,00

5. Il fondo di cui al comma 1 risulta pertanto costituito dalle seguenti somme:

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE	
Totale Risorse Stabili	€ 89.403,00
Riduzione delle Risorse Stabili	€
Totale delle risorse variabili	€ 12.519,00
Totale delle risorse ai fini del rispetto del limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	€
<b>TOTALE FONDO art. 67 CCNL 21.5.2018</b>	€ 101.922,00

6. Il fondo per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, comprensivo della maggiorazione della retribuzione di posizione del Segretario Comunale, risulta così composto:

Retribuzione di Posizione e di Risultato	
Totale delle risorse stanziare per il pagamento della Retribuzione di Posizione delle P.O	€ 17.780,00
Fondo per il pagamento della retribuzione di Risultato pari al 25% del totale	€ 4.445,00
Maggiorazione della Retribuzione di Posizione del Segretario Comunale	€ 1.120,00
<b>TOTALE</b>	€ 23.345,00

7. Ai fini della verifica del rispetto del limite previsto dall'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 si verifica che la somma delle risorse previste per il pagamento della Retribuzione di Posizione e di Risultato

delle Posizioni Organizzative sommata al fondo per il salario accessorio nelle sue parti soggette al limite non superi la somma delle stesse voci come costituite nell'anno 2016:

Verifica del limite dell'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017	
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2018	€ 121.116,00
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2016	€ 125.378,00
Differenza 2018/2016	- 4.262,00

8. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali negli anni precedenti relativamente al personale in servizio al costo attuale, quelle destinate al personale educativo per la corresponsione della specifica indennità per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 e quelle per i reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

## ART. 2

### Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro. Per l'anno 2018 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

Per un totale annuo complessivo di € 6.028,00

### ART. 3

#### Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. Ai sensi dell'art. 16, comma 4, del CCNL del 21.5.2018, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
  - a) cessato dal servizio;
  - b) che ha avuto una progressioni verticale relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
  - c) che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.
3. In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente.
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo attuale.
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione dei commi precedente art. 4 è pertanto depurata dal seguente importo: € 39.877,00=

Il totale del fondo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie degli art. 2 e 3 ammonta:

€ 56.017,00

MODALITA' DI CALCOLO BUDGET PERFORMANCE (esempio)

PRODUTTIVITA'	€ 27.987,00
performance individuale 50%	€ 13.993,50
performance collettiva 50%	€ 13.993,50
Fondo iniziale (per budget di settore)	€ 27.664

DIPENDENTI	13
3%	1

valore medio pro-capite	€ 1.076,42
30%	€ 323

**Performance collettiva (esempio)**

Settore Demografico Socio-Culturale				<b>budget</b>	<b>punteggio settore</b>	<b>raggiungimento obiettivi</b>	
				€ 8.865,03	19,00	___%	
addetti		Peso cat.	Performance Collettiva 50%		Compensi da erogare	Economie	
Sorice Lucia	1	5	5,00	€ 2.332,90	€ 1.166,45		
Fapanni M.Elena	1	4	4,00	€ 1.866,32	€ 933,16		
Zilioli Fabio	1	5	5,00	€ 2.332,90	€ 1.166,45		
Giardino Giorgia	1	5	5,00	€ 2.332,90	€ 1.166,45		
4			19,00	€ 8.865,03			

Settore Amministrativo-Finanziario				<b>budget</b>	<b>punteggio settore</b>	<b>raggiungimento obiettivi</b>	
				€ 7.511,95	16,10	___%	
addetti		Peso cat.	Performance Collettiva 50%		Compensi da erogare	Economie	
Torri Mirella	1	5	5,00	€ 2.332,90	€ 1.166,45		
Morandi Elena	0,83	5	4,15	€ 1.936,31	€ 968,15		
Gualdi Debora	0,83	5	4,15	€ 1.936,31	€ 968,15		
Perani Rosangela	0,56	5	2,80	€ 1.306,43	€ 653,21		
3,22			16,10	€ 7.511,95			

Ufficio Tecnico				<b>budget</b>	<b>punteggio u.o.</b>	<b>raggiungimento obiettivi</b>	
				€ 4.936,42	10,58	___%	
addetti		Peso cat.	Performance Collettiva 50%		Compensi da erogare	Economie	
Berardino Manuela	0,93	6	5,58	€ 2.603,52	€ 1.301,76		
Mignani Alessandra	1	5	5,00	€ 2.332,90	€ 1.166,45		
1,93			10,58	€ 4.936,42			

Ufficio Polizia Locale				<b>budget</b>	<b>punteggio u.o.</b>	<b>raggiungimento obiettivi</b>	
				€ 2.332,90	5,00	___%	
addetti		Peso cat.	Performance Collettiva 50%		Compensi da erogare	Economie	
Galdini Cornelio	1	5	5,00	€ 2.332,90	€ 1.166,45		
1			5,00				

Ufficio Tecnico Operai				<b>budget</b>	<b>punteggio u.o.</b>	<b>raggiungimento obiettivi</b>	
				€ 3.732,64	8,00	___%	
addetti		Peso cat.	Performance Collettiva 50%		Compensi da erogare	Economie	
Bettinaglio Angelo	1	4	4,00	€ 1.866,32	€ 933,16		
Giorgi Eugenio	1	4	4,00	€ 1.866,32	€ 933,16		
2			8,00				

**Totale economie**  
€ -

FONDO INIZIALE	27.664,00		
RISPARMI artt. 8 - 9 - 10 - 11		(al netto art. 71 - c.1)	
Economie dell'anno precedente	285,06		
FONDO ANNO CORRENTE	27.378,94	58,68	466,5804

**Performance individuale (esempio)**

Settore Demografico Socio-Culturale				<i>budget</i>	<i>punteggio settore</i>			
				€	8.865,03	19,00		
addetti		Peso cat.			<i>Performance Individuale 50%</i>	<i>punteggio riparametrato a 100</i>	<i>Compensi da erogare</i>	<i>Economie</i>
Sorice Lucia	1	5	5,00	€	2.332,90	€	1.166,45	
Fapanni M.Elena	1	4	4,00	€	1.866,32	€	933,16	
Zilioli Fabio	1	5	5,00	€	2.332,90	€	1.166,45	
Giardino Giorgia	1	5	5,00	€	2.332,90	€	1.166,45	
4			19,00	€	8.865,03			

Settore Amministrativo-Finanziario				<i>budget</i>	<i>punteggio settore</i>			
				€	7.511,95	16,10		
addetti		Peso cat.			<i>Performance Individuale 50%</i>	<i>punteggio riparametrato a 100</i>	<i>Compensi da erogare</i>	<i>Economie</i>
Torri Mirella	1	5	5,00	€	2.332,90	€	1.166,45	
Morandi Elena	0,83	5	4,15	€	1.936,31	€	968,15	
Gualdi Debora	0,83	5	4,15	€	1.936,31	€	968,15	
Perani Rosangela	0,56	5	2,80	€	1.306,43	€	653,21	
3,22			16,10	€	7.511,95			

Ufficio Tecnico				<i>budget</i>	<i>punteggio u.o.</i>			
				€	4.936,42	10,58		
addetti		Peso cat.			<i>Performance Individuale 50%</i>	<i>punteggio riparametrato a 100</i>	<i>Compensi da erogare</i>	<i>Economie</i>
Berardino Manuela	0,93	6	5,58	€	2.603,52	€	1.301,76	
Mignani Alessandra	1	5	5,00	€	2.332,90	€	1.166,45	
1,93			10,58	€	4.936,42			

Ufficio Polizia Locale				<i>budget</i>	<i>punteggio u.o.</i>			
				€	2.332,90	5,00		
addetti		Peso cat.			<i>Performance Individuale 50%</i>	<i>punteggio riparametrato a 100</i>	<i>Compensi da erogare</i>	<i>Economie</i>
Galdini Cornelio	1	5	5,00	€	2.332,90	€	1.166,45	
1			5,00					

Ufficio Tecnico Operai				<i>budget</i>	<i>punteggio u.o.</i>			
				€	3.732,64	8,00		
addetti		Peso cat.			<i>Performance Individuale 50%</i>	<i>punteggio riparametrato a 100</i>	<i>Compensi da erogare</i>	<i>Economie</i>
Bettinaglio Angelo	1	4	4,00	€	1.866,32	€	933,16	
Giorgi Eugenio	1	4	4,00	€	1.866,32	€	933,16	
2			8,00					

*Totale economie*  
€ -

FONDO INIZIALE	27.664,00		
RISPARMI artt. 8 - 9 - 10 - 11		(al netto art. 71 - c.1)	
Economie dell'anno precedente	285,06		
FONDO ANNO CORRENTE	27.378,94	58,68	466,5804



# COMUNE DI CASNIGO

- PROVINCIA DI BERGAMO -

## Settore Amministrativo Finanziario

Ufficio 1.2 Contabilità, Personale

COD. FISC. 81001030162 - P.IVA 00793310160

Tel. 035 740.001 -035 740.259 – Fax 035 740.069

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito  
all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018.

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa 11/12/2018</b>	<b>Contratto _____</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2018</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica:</b>          Presidente Rapisarda Dott. Leopoldo          Componenti Muci dott.ssa Simonetta  <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> FP-CGIL, CISL-FP.          Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP.          Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP.</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente	
<b>Principali materie trattate dal contratto integrativo</b>	<p>a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2018.          b) Fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei premi correlati alla performance previsti dal CCNL 21.5.2018;          c) Previsione dei progetti ai sensi dell'art. 67, comma 5, del CCNL 21.5.2018;          d) Disciplina delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria anno 2018.</p>	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo Interno <b>in data 17/12/2018</b>
		L'Organo di Controllo Interno <b>NON</b> ha effettuato nessun rilievo
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

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

**A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

Articolo 1 Individua l'oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo.

Articolo 2 Definisce le forme di aggiornamento e formazione professionali.

Articolo 3 Disciplina del lavoro straordinario.

Articolo 4 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Articolo 5 Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa.

Articolo 6 Retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative.

Articolo 7 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate.

Articolo 8 Indennità condizioni di lavoro.

Articolo 9 Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno – festivo.

Articolo 10 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

Articolo 11 Indennità per il personale della Polizia Locale.

Articolo 12 Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione.

Articolo 13 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria. Definisce i criteri di selezione per le progressioni economiche orizzontali. L'accesso è consentito ai dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la selezione.

Articolo 14 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.

Articolo 15 Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000.

Articolo 16 Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

Articolo 17 Premi correlati alla performance. Viene disciplinata la performance individuale e collettiva. Al fine di rendere più incisiva e selettiva l'attribuzione dei compensi per produttività, è prevista una ripartizione delle risorse tra i settori (budget di settore). Il budget di settore è rideterminato in proporzione al livello di performance organizzativa risultante dal sistema di valutazione.

Articolo 18 Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate.

Articolo 19 Personale in distacco sindacale.

Articolo 20 Disposizione finale.

Allegato A Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei criteri di cui agli articoli contenuti nel Titolo 6°, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 13.832,00
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 13.832,00
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	€ 323,00
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 2.500,00
Indennità di turno	€ 0,00
Indennità di reperibilità.	€ 3.200,00
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno e mancato riposo settimanale	€ 400,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 2.800,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 11.850,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	€ 300,00

Indennità per il servizio esterno personale PL	€	512,00
Indennità di funzione personale PL	€	638,00
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione	€	0,00
Risorse destinate ai messi notificatori	€	0,00
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	€	1.330,00
Progetti specifici finanziati	€	4.500,00
TOTALE	€	56.017,00

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto NON si determinano effetti abrogativi impliciti delle norme del CCDI.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione Permanente del Personale Dipendente approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 48 del 21.04.2006.

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

Le progressioni economiche previste dal 1-1-2018 saranno effettuate a seguito di valutazioni selettive effettuate in base ai criteri di selettività previsti dal vigente regolamento degli uffici e dei servizi.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti dagli obiettivi assegnati per il 2018, ci si attende un incremento della produttività del personale dipendente del Comune di Casnigo, tale da giustificare la ripartizione di tali risorse.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili.

=====  
Casnigo, 17/12/2018

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Rapisarda dott. Leopoldo

# COMUNE DI CASNIGO

- PROVINCIA DI BERGAMO -

**Settore Amministrativo Finanziario**

**Ufficio 1.2 Contabilità, Personale**

COD. FISC. 81001030162 - P.IVA 00793310160

Tel. 035 740.001 -035 740.259 – Fax 035 740.069

## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 67 e 68 del CCNL 21/5/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018.

### Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 333 del 5/12/2018 e deliberazione della Giunta Comunale n. 148 del 26/11/2018 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 89.403,00
Risorse variabili	€ 12.144,00
Residui anni precedenti	€ 375,00
Decurtazioni fondi per cessazione personale	//
<b>Totale</b>	<b>€ 101. 922,00</b>

### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

#### Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 89.403,00 come certificato dall'organo di revisione con verbale n. 15 del 5.12.2018 e come di seguito riportato:

Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 (al netto RIA cessati anno 2017 - rateo pari a € 194,00)	€ 87.515
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale anno 2018	€ 1.584
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	€ 304
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>€ 89.403</b>

### Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione	Importo
Sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	€ 1.715,00
Specifiche disposizioni di legge	€ 1.330,00
Risparmi straordinario	€ 862,00
1,2% del monte salari dell'anno 1997	€ 3.737,00
Risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento	€ 4.500,00
Somme non utilizzate l'anno precedente	€ 375,00

**CCNL 21.05.2018 art. 67, c. 5 lett.b)**

Con deliberazione di G.C. n. 37 del 5/03/2018 sono stati approvati i progetti predisposti dai responsabili di settore relativi all'ampliamento e alla costituzione di nuovi servizi. Le risorse previste per € 4.500,00 sono da suddividersi nei seguenti progetti:

- *Processo di dematerializzazione di tutti i documenti prodotti dall'Ente;*
- *aggiornamento straordinario dell'inventario dei beni mobili di proprietà del comune a seguito della donazione di alcuni arredi, quadri e oggetti di uso comune appartenenti a famiglie storiche di Casnigo;*
- *Ufficio Comune Consortile delegato per l'acquisizione di lavori, servizi e forniture;*
- *redazione di schede riepilogative degli interventi di manutenzione degli immobili comunali.*

**Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo**

Voce non presente

**Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 89.403,00
Risorse variabili	€ 12.519,00
Decurtazione per cessazione personale	//
<b>Totale</b>	<b>€ 101.922,00</b>

**Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Voce non presente

**Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa****Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 46.665,00 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 6.304,00
Progressioni orizzontali	€ 40.361,00
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	
Altro	
<b>Totale</b>	<b>€ 46.665,00</b>

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL e di progressioni economiche orizzontali pregresse.

**Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 54.794,00, così suddivise:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 13.832,00
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 13.832,00
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	€ 323,00

Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 2.500,00
Indennità di turno	€
Indennità di reperibilità.	€ 3.200,00
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno e mancato riposo settimanale	€ 400,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 2.800,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 11.850,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	€ 300,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	€ 512,00
Indennità di funzione personale PL	€ 638,00
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione	€
Risorse destinate ai messi notificatori	€
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	€ 1.330,00
Progetti specifici finanziati	€ 4.500,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 56.017,00</b>

### **Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

Voce non presente

### **Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 45.905,00
Somme regolate dal contratto	€ 56.017,00
Destinazioni ancora da regolare	
<b>Totale</b>	<b>€ 101.922,00</b>

### **Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Voce non presente.

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

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

Le risorse stabili ammontano a € 89.403,00, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 45.905,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

- b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;**

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

- c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)**

Le progressioni economiche previste dal 1-1-2018 saranno effettuate a seguito di valutazioni selettive effettuate in base ai criteri di selettività previsti dal vigente regolamento degli uffici e dei servizi..

### **Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente.**

<b>Verifica del limite dell'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017</b>	
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2018	€ 121.116,00
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2016	€ 125.378,00
Differenza 2018/2016	- € 4.262,00
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2017	€ 124.999,00

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

##### **Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione**

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente cod. bilancio 01.10-1.01.01.01.004 cap. 165, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

##### **Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

Il limite di spesa del Fondo rispetto all'anno precedente (2017) risulta rispettato, come da prospetto inserito nel Modulo III.

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

Il totale del fondo di € 101.922,00, trova copertura al cap. 165 all'interno del codice del bilancio 01.10-1.01.01.01.004 (Spese di personale) del bilancio di previsione 2018.

Casnigo, 17/12/2018

IL RESPONSABILE DEL  
SERVIZIO FINANZIARIO  
F.to Muci dott.ssa Simonetta



**COMUNE DI CASNIGO**  
PROVINCIA DI BERGAMO

**CERTIFICAZIONE DEL REVISORE DEI CONTI**  
*Fondo per le risorse decentrate anno 2018*

Verbale n. 15 del 5.12.2018

Preso visione della deliberazione di Giunta Comunale n. 148 del 26.11.2018 relativa al fondo delle risorse decentrate anno 2018, per il personale non dirigente, contenente altresì gli indirizzi per la costituzione della parte variabile e direttive per la contrattazione decentrata integrativa;

Vista la bozza di determinazione del funzionario responsabile in merito alla costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2018 ai sensi dell'art. 67 del CCNL funzioni locali del 21.05.2018;

il revisore dei conti

Da atto che i summenzionati documenti sono stati trasmessi allo scrivente organo di revisione per il controllo di compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio giusto art. 8, comma 6, del CCNL 2016/2018 Funzioni Locali per gli importi di seguito menzionati:

Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 (al netto RIA cessati anno 2017 - rateo pari a € 194,00)	€ 87.515
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale anno 2018	€ 1.584
Art. 67 comma 2 lett. c)	Ributuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	€ 304
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>		<b>€ 89.403</b>

Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	€ 1.715
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, ISTAT ecc.)	€ 1.330
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari	€ 862
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	€ 3.737
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	€ 4.500
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		<b>€ 12.144</b>

	Risparmi anno precedente	€ 375
<b>TOTALE FONDO 2018</b>		<b>€ 101.922</b>



Verifica limite con riferimento all'anno 2016 (art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017)

	anno 2016	anno 2018
Totale Fondo	102.983,00	101.922,00
Totale Fondo depurato dalle voci non soggette a vincolo	89.804,00	97.771,00
Indennità Posizioni Organizzative e Retribuzione di Risultato	35.181,00	22.225,00
Maggiorazione Retribuzione di Posizione Segretario Comunale	393,00	1.120,00
Totale Salario Accessorio	125.378,00	121.116,00

Ai sensi dell'art. 67 co.1 del CCNL 2016/2018, nell'importo consolidato di tutte le risorse stabili relative all'anno 2017 confluiscono anche le risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art. 32, comma 7 del CCNL del 22.01.2004) se non utilizzate nell'anno 2017 per gli incarichi di "alta professionalità";

Evidenziato, tuttavia, che le succitate risorse non sono state stanziare dall'Ente nell'anno 2017, né negli anni precedenti, le stesse, a parere dello scrivente, non possono in alcun modo essere inserite nella parte stabile del Fondo di cui all'art. 67, comma 1, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.05.2018;

Tutto quanto premesso

ESPRIME parere favorevole

in merito alle costituzione del Fondo Risorse Decentrate anno 2018 poiché vengono rispettati i vincoli di legge e di bilancio e la normativa referente il vigente CCNL.

Casnigo, li 5.12.2018

IL REVISORE DEI CONTI  
(Repossi dott. Marsilio)



**COMUNE DI CASNIGO**  
**PROVINCIA DI BERGAMO**

**RELAZIONE DEL REVISORE DEI CONTI**  
*alla definizione delle risorse del CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO*  
*ANNO 2018*

Verbale n. 17 del 17.12.2018

Esaminata la definizione delle risorse anno 2018 nell'ambito del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del comune di Casnigo Anno 2018 si rileva che il fondo di cui agli artt. 67 e 68 del C.C.N.L. 21.05.2018 è regolarmente costituito.

L'importo complessivo del fondo 2018 è pari a € 101.922,00 ed è ripartito nel seguente modo:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 13.832,00
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 13.832,00
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	€ 323,00
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 2.500,00
Indennità di turno	€
Indennità di reperibilità.	€ 3.200,00
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno e mancato riposo settimanale	€ 400,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 2.800,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 11.850,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	€ 300,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	€ 512,00
Indennità di funzione personale PL	€ 638,00
Risorse destinate ai messi notificatori	€
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	€ 1.330,00
Progetti specifici finanziati	€ 4.500,00
Progressione orizzontale	€ 39.877,00
Indennità di comparto	€ 6.028,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 101.922,00</b>

Preso atto altresì della relazione finanziaria del responsabile del servizio finanziario che certifica la copertura finanziaria nel bilancio 2018/2021 relativamente all'esercizio 2019, e la rispondenza alle norme in materia di personale, si attesta la compatibilità della suddetta ipotesi di accordo con i vincoli di bilancio ed il rispetto della normativa riferente al contratto nazionale.

Casnigo, li 17.12.2018

IL REVISORE DEI CONTI  
(Reposi dott. Marsilio)