



**COMUNE DI CRESPINA LORENZANA**

Provincia di Pisa

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PERSONALE NON DIRIGENTE**

**COMUNE DI CRESPINA LORENZANA**

**ANNI 2019/2021**

**FONDO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2019**




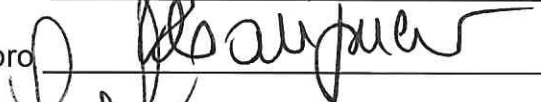
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)  
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI CRESPINA LORENZANA ANNI 2019-2021  
FONDO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2019**

Il giorno **31/10/2019** alle ore 10.30 ha avuto luogo l'incontro presso i locali del Comune tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente e dai componenti:


Rosanna MATTERA - Presidente 

Emanuela RICCOMI - Membro 

Daniela TAMPUCCI - Membro 

Luca MELANI - Membro 

Angelo COLI - Membro 

Alessandro TAMBERI - Membro 

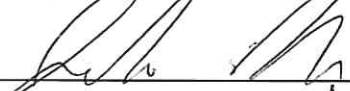
e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP CGIL - 

UIL FPL - \_\_\_\_\_

CISL FP - \_\_\_\_\_

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.ri:

Marco ANDREOZZI 

Stefano GALLETTI 

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il presente C.C.I. del personale dipendente del Comune di CRESPINA LORENZANA

**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**  
**CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1 – Oggetto, ambito di applicazione e durata del contratto collettivo integrativo**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono.
3. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di qualifica non dirigenziale. Sono destinatari del presente contratto 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.).
4. 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.
5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
6. Il presente contratto collettivo integrativo ha efficacia dalla data della stipula, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
7. La sua durata è triennale (2019-2021) 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.
8. Le parti si impegnano, con cadenza annuale, in relazione alla consistenza del fondo costituito e in relazione all'applicazione dei singoli istituti contrattuali, a verificare la sostenibilità delle pattuizioni del presente contratto e a procedere alle eventuali necessarie modifiche.
9. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di contratto



nazionale che contrastino con le disposizioni contenute nel contratto stesso. In tal caso, si applicherà l'art. 40, comma 3 quinquies del D.Lgs. n.165/2001 e ss.mm..

10. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione collettiva integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

### **Art. 2 – Ambito della contrattazione integrativa.**

1. Le parti si danno reciprocamente atto e sono consapevoli che:
- a) la contrattazione collettiva integrativa non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
  - b) il presente contratto collettivo integrativo non può violare i vincoli derivanti dal CCNL, sia di carattere finanziario che di ogni altro tipo.

### **Art. 3 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.**

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
- a) Coinvolgimento del Responsabile per la sicurezza e del Medico Competente per individuare 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 svolgono attività in condizioni di disagio e rischio.
  - b) il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.
  - c) L'Amministrazione, sulla base delle risorse disponibili, si impegna a redigere un Piano Pluriennale di interventi concordato con il RSPP e sulla base delle sue indicazioni, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
  - d) 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.

## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I – DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ'**

### **Art. 4 – Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono i presupposti e le condizioni per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".



2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL di comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni, condizioni, disagi e rischi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. L'indennità deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro; non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
4. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto. Il trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi e alla realizzazione di progetti, invece, viene corrisposto in misura piena al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale senza procedere ad effettuare alcuna decurtazione rapportata al regime orario adottato.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio (PO).

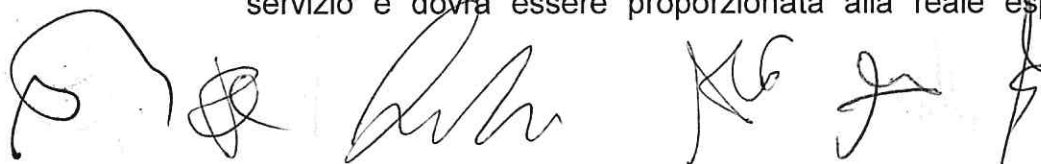
#### **Art. 5 – Indennità condizioni di lavoro**

1. Al personale adibito ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa o attività disagiate o attività esposte ai rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, compete un'unica indennità, denominata "indennità condizioni lavoro", commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, come di seguito specificato. Ai relativi oneri si fa fronte utilizzando le risorse di cui all'art. 67 del CCNL del 21.5.2018.

L'indennità condizioni lavoro :

- non può essere riconosciuta per le ordinarie prestazioni di lavoro (ad esempio per rientri pomeridiani) e per la generalità o quasi totalità del personale;
- deve essere riconosciuta agli addetti unicamente per il periodo di effettivo svolgimento delle prestazioni disagiate o rischiose e, quindi, in relazione all'effettiva presenza in servizio: la percezione dell'indennità deve quindi essere esclusa in caso di assenza dal servizio e dovrà essere proporzionata alla reale esposizione alle

Ab  
Fr



condizioni di disagio o di rischio nel caso di prestazione ad orario ridotto (personale a part time).

2. Sono considerate **attività a rischio** quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità condizioni lavoro si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità

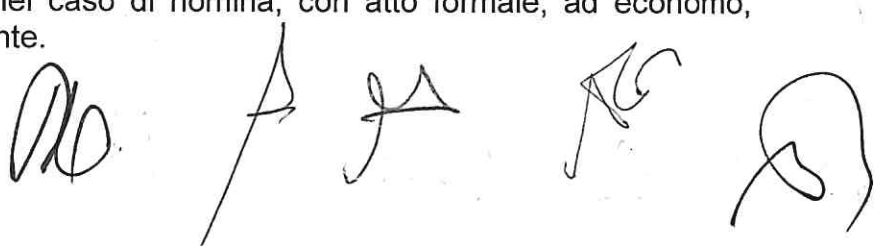
Tipo di <b>attività rischiosa</b>	Importo <b>indennità giornaliera</b>
<b>attività manutentiva esterna</b> che comporta, <b>alternativamente</b> o <b>cumulativamente</b> : a) l'impiego di strumenti e attrezzature il cui utilizzo comporta rischi per la salute e l'integrità personale b) azioni di sollevamento e trazione particolarmente <b>pesanti</b> , potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie anche non permanenti; c) manipolazione di materiale elettrico	€ 1,50

3. Per prestazioni che comportano per il dipendente un **disagio** dovuto alla particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono, alla quale è esposto in modo diretto per il prevalente orario di lavoro compete un'indennità giornaliera lorda pari ad € **1,50**. Il disagio si caratterizza per l'esecuzione di attività in situazioni organizzative che non rientrano nelle prestazioni di lavoro soggette a rischio.

4. Sono individuate come **attività disagiate**:

- a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, es. orario frazionato, orario plurisettimanale, ecc.)
- b) esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto in caso di attivazione del servizio di protezione civile);
- c) Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi di relazione con il pubblico obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità (es.: tributi, anagrafe, ufficio scuola, urbanistica, suap, segreteria servizi manutentivi)
- d) Personale che deve spostarsi su più sedi nell'arco della medesima giornata (Doppia postazione di lavoro per i soli giorni di effettuazione del servizio)

5. Per le attività che comportino **maneggio di valori di cassa**, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore degli importi maneggiati da ciascun dipendente. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione dell'indennità unicamente nel caso di nomina, con atto formale, ad economo, agente contabile o sub-agente.

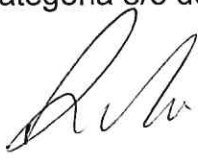


Ai dipendenti adibiti in via continuativa, con atto formale, a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera graduata in rapporto alle diverse soglie di valori maneggiati come di seguito indicato:

- per maneggio valori annuo fino ad € 6000,00: indennità giornaliera pari ad € 1,00;
  - per maneggio valori annuo oltre € 6.000,00: indennità giornaliera pari ad € 2,00.
6. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al co. 5, come risulta dalla resa del conto annuale da predisporre ai fini della rendicontazione e della trasmissione alla Corte dei Conti; pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impiegato in attività che non comportano maneggio di valori.
  7. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene a seguito di attestazione da parte del responsabile di area delle attività effettivamente svolte dal dipendente.
  8. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, non si può superare il valore massimo giornaliero previsto dal contratto
  9. L'individuazione e comunicazione all'ufficio personale dei dipendenti interessati dal presente articolo è effettuata dalla P.O. Responsabile di Servizio.

#### **Art. 6 – Indennità per specifiche responsabilità**

1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018 L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Responsabile di Servizio P.O.
2. L'indennità per specifica responsabilità è correlata sia alla complessità, specificità e strategicità del ruolo in relazione sia ai compiti, alle attività e alle responsabilità effettivamente svolte sia alle altre posizioni presenti nell'organizzazione interna in ciascuna struttura apicale.
3. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche e da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria e/o dello stesso profilo professionale)





4. Per l'erogazione di questi compensi i responsabili di servizio, sulla base dei presupposti e condizioni di cui alla presente norma, individuano i dipendenti con un atto formale (provvedimento scritto) da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto integrativo, entro il tetto delle risorse assegnate a questo fine dal CCI. L'assegnazione dell'incarico di specifiche responsabilità, da parte del Responsabile di Servizio viene comunicata all'ufficio personale, unitamente alla copia del provvedimento di conferimento dell'incarico, ai fini della verifica della sussistenza dei presupposti per il riconoscimento dell'indennità stessa e della capienza delle risorse appositamente stanziare in sede di CCI esprimendo, in caso di riscontro positivo, nulla osta alla corresponsione dell'indennità. Il diritto all'erogazione dell'indennità decorre dalla data del provvedimento di conferimento dell'incarico di specifiche responsabilità da parte dei rispettivi Responsabili di Servizio.
5. I compiti che comportano specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 70 quinquies co.1 CCNL 21 Maggio 2018, da parte del personale delle categorie B, C e D e i relativi compensi, sono i seguenti:

<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria B,C e D</b>	<b>Indennità annua</b>
1. Funzioni sostitutive con delega. Dipendente con adeguata professionalità a cui, nell'ambito dell'area di appartenenza è attribuita, oltre l'ordinaria responsabilità dei procedimenti, la delega di alcune circoscritte funzioni in sostituzione del titolare della P.O. compresa l'emanazione di atti aventi rilevanza esterna.	€ 1.500,00
2. Funzioni di coordinamento organizzativo. Dipendente che nell'ambito dell'area di appartenenza esplica attività di coordinamento e controllo di altri dipendenti dell'ente assegnati alla U.O. o funzionalmente dipendenti o che in alternativa abbia la delega di firma alla sottoscrizione di atti con rilevanza esterna per alcune circoscritte funzioni che non rientrano tra i normali compiti di responsabile del procedimento	€ 1200,00
3. Funzioni di interscambio. Dipendente che nell'ambito dell'area di appartenenza esplica la propria attività lavorativa, di tipo non occasionale, con assunzione di procedimenti nell'ambito di più unità operative	€ 800,00
4. Funzioni di coordinamento . Dipendente che nell'ambito del servizio a cui è destinato è affidata l'attività di coordinamento semplice delle funzioni da svolgere con altri dipendenti di pari inquadramento	€ 500,00

L'attribuzione della indennità sopra citata è resa a consuntivo entro il 30 giugno dell'anno successivo a seguito di relazione sulla attività effettivamente resa dal dipendente.

6. Per i dipendenti a cui vengono attribuite le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018, è prevista una indennità con un importo fino ad un massimo di € 350,00 annui lordi.

7. Le responsabilità, i compiti e le funzioni, di cui al comma precedente, sono quelli di seguito indicati:

- Ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale € 350,00 annui lordi

8. L'indennità di cui sopra ai commi 5 e 7 spetta al personale che esercita tali

responsabilità, compiti e funzioni in maniera continuativa. E' esclusa la possibilità che il medesimo soggetto sia compensato per responsabilità ex art. 70 quinquies comma 1 e comma 2 del CCNL 21.5.2018.

9. La corresponsione delle suddette indennità 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. 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 obbligatoria per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2011.
10. In caso di assenza dal servizio da parte del titolare dell'indennità per specifiche responsabilità, prolungata per un periodo continuativo superiore a mesi due, il Responsabile del Servizio provvederà a sospendere l'incarico di specifica responsabilità al dipendente assente, con facoltà di attribuire le relative funzioni e l'indennità ad altro dipendente del Servizio. Sarà facoltà del Responsabile del Servizio sospendere, se necessario per assicurare la funzionalità del servizio, anche prima della decorrenza dei due mesi, l'attribuzione delle funzioni che comportano specifiche responsabilità e l'indennità al dipendente assente attribuendo le relative funzioni ad altro dipendente del Servizio. In entrambi i casi, l'atto relativo dovrà essere trasmesso con valore di proposta all'ufficio personale che, previa verifica dei presupposti, con determinazione del Responsabile del Servizio Affari Generali disporrà la sospensione dell'indennità al dipendente assente e l'eventuale attribuzione della stessa ad altro dipendente individuato dal Responsabile del Servizio con decorrenza dalla data di adozione del provvedimento (di sospensione e attribuzione a diverso dipendente) del Responsabile di Servizio.

## Capo II – DISCIPLINA PER LA POLIZIA LOCALE

### Art. 7 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. 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
3. Questo compenso viene corrisposto sulla base di un'attestazione mensile del Comandante PM della presenza delle condizioni previste dal comma 1 del presente articolo.
4. 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.5.

### Art. 8 – Indennità di funzione

1. L'indennità disciplinata dall'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi anche al grado

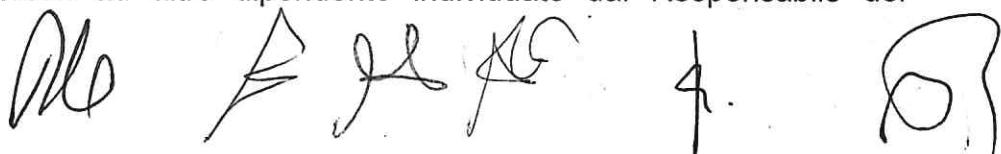
rivestito dal personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018.

2. Gli incarichi e i compiti di responsabilità connessi anche al grado rivestito dal personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D sono i seguenti:

Incarichi e Compiti di responsabilità del personale di Polizia Municipale	Importo annuo Indennità di funzione
a) Vice Comandante di PM	Euro 1.500,00
b) Responsabile ufficio con funzioni di coordinamento e controllo	Euro 1.200,00

L'incarico e l'indennità di cui sopra alla lettera a) è cumulabile con quelli di cui alle lettere b) o c) nei limiti massimi di importo annuale previsto dall'art. 56-sexies CCNL 21 Maggio 2018.

3. L'attribuzione dei compiti di responsabilità deve risultare da apposito provvedimento scritto adottato dal Comandante della Polizia Municipale. L'assegnazione dell'incarico deve essere comunicata all'ufficio personale, unitamente alla copia del provvedimento di conferimento dello stesso, ai fini della verifica della sussistenza dei presupposti per il riconoscimento dell'indennità e della capienza delle risorse appositamente stanziare in sede di CCI esprimendo, in caso di riscontro positivo, nulla osta alla corresponsione dell'indennità. Il diritto all'erogazione dell'indennità decorre dalla data del provvedimento di conferimento dell'incarico da parte del Responsabile del Servizio PM.
4. L'indennità di cui sopra ai commi 1 e 2 spetta al personale che esercita tali responsabilità, compiti e funzioni in maniera continuativa.
5. La corresponsione delle suddette indennità 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. 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 obbligatoria per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2011.
6. In caso di assenza dal servizio da parte del titolare dell'indennità di funzione, prolungata per un periodo continuativo superiore a mesi due, il Responsabile del Servizio provvederà a sospendere l'incarico al dipendente assente, con facoltà di attribuire le relative funzioni e l'indennità ad altro dipendente del Servizio. Sarà facoltà del Responsabile del Servizio sospendere, se necessario per assicurare la funzionalità del servizio, anche prima della decorrenza dei due mesi, l'attribuzione delle funzioni che comportano le responsabilità e l'indennità al dipendente assente attribuendo le relative funzioni ad altro dipendente del Servizio. In entrambi i casi, l'atto relativo dovrà essere trasmesso con valore di proposta all'ufficio personale che, previa verifica dei presupposti, con determinazione del Servizio affari generali disporrà la sospensione dell'indennità al dipendente assente e l'eventuale attribuzione della stessa ad altro dipendente individuato dal Responsabile del



Servizio PM con decorrenza dalla data di adozione del provvedimento (di sospensione e attribuzione a diverso dipendente) del Responsabile di Servizio PM.

7. Il personale della polizia locale può svolgere prestazioni anche in occasione di attività ed iniziative di carattere privato, regolamentate come descritto ai commi seguenti.
8. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato non oggetto di collaborazione o/e patrocinio da parte dell'Amministrazione Comunale, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
9. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
10. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
11. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

### **Capo III – PREMIALITA'**

#### **Art. 9 – Premi correlati alla performance**

1. L'attribuzione dei premi collegati alla performance avviene a seguito del processo di misurazione e valutazione della Performance in base al Sistema di valutazione della performance per il personale del Comune .
2. La somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti di categoria viene ripartita come segue:
  - ✓ il 10% per l'incentivazione della performance organizzativa;
  - ✓ il 90% per l'incentivazione della performance individuale.
3. La misurazione e valutazione della performance organizzativa è effettuata dall'OV a seguito della verifica annuale del grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano esecutivo di gestione e delle Performance attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori e pesi assegnati a ciascun obiettivo.
4. La valutazione della performance individuale è effettuata dal Responsabile di Servizio competente compilando la scheda di valutazione prevista dal vigente Sistema di Valutazione della Performance.



5. Il raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano esecutivo di gestione e delle Performances viene verificato periodicamente, mediante appositi report compilati dai Responsabili di servizio
6. Il grado di raggiungimento degli obiettivi è misurato mediante il monitoraggio degli specifici indicatori di fase e del relativo peso.
7. In applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/5/2018 e a valere sulle risorse destinate alla performance individuale, una maggiorazione pari al **30% del valore medio medio pro – capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente da ogni Responsabile di area**. La maggiorazione del premio viene riconosciuta a **n. 1 dipendente per area** che ottiene la valutazione più elevata nella graduatoria.
8. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo nell'anno successivo a seguito di conclusione del processo di valutazione i cui esiti sono indicati, in modo aggregato, nella relazione annuale sulla performance. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri con il seguente ordine di priorità:
  - media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
  - non aver mai percepito la maggiorazione;
  - minore età anagrafica.

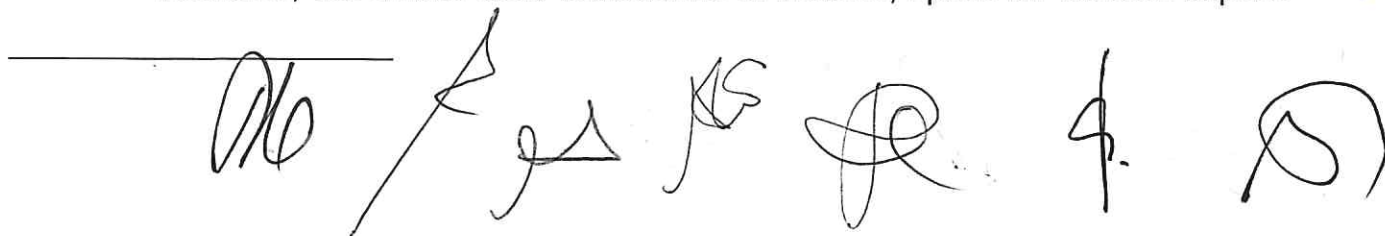
#### **Art. 10 – Incarichi di Posizione organizzativa<sup>1</sup>**

1. Per il conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa si terrà conto di quanto previsto nell'apposita appendice a seguito di confronto di cui all'art. 5 del CCCL 21.05.2018. L'appendice viene allegata quale parte integrante e sostanziale al presente accordo decentrato.

#### **Art. 11 Indennità di risultato Posizioni Organizzative**

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, sono stati definiti i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.) con contratto decentrato integrativo parte stralcio del 14.05.2019:
2. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota del **20%** per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
3. l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 25 % della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
4. gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
5. per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo

---



pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;

6. le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.
7. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
  - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
  - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
  - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
  - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.l. gs. 446/1997;
  - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.
  - f) I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, secondo quanto disposto in sede di contratto decentrato integrativo- parte stralcio sottoscritto in data 14.05.2019.

#### Capo IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

##### Art. 12 – Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti con contratto a tempo indeterminato in coerenza con il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ed in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale rilevate dal Sistema di Valutazione della Performance vigente.
2. Le progressioni economiche all'interno di ogni Categoria (B,C,D) verranno effettuate a seguito di valutazione in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, nei limiti delle risorse decentrate stabili che saranno destinate, a tal fine, in sede di accordo annuale sull'utilizzazione delle risorse (CCI) in delegazione trattante. Tale accordo provvederà anche a ripartire le risorse annuali stanziare tra le categorie presenti nell'ente (B,C,D) in misura proporzionale al numero di dipendenti in possesso dei requisiti di accesso alle PEO, inquadrati in ognuna delle tre categorie, applicando i necessari arrotondamenti. Qualora, in sede di destinazione annuale delle risorse decentrate, le parti decidano di non destinare risorse all'istituto delle

Progressioni Economiche Orizzontali ne illustrano le motivazioni nel testo dello stesso CCI.

3. Le Progressioni Economiche Orizzontali sono attribuite in modo selettivo, previa pubblicazione di avviso pubblico, ad una quota limitata di dipendenti in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.
4. I requisiti di accesso , le modalità , i tempi e i criteri per l'effettuazione delle PEO sono disciplinati come segue:

### CRITERI SELETTIVI

La selezione verrà effettuata considerando la performance dell'ultimo triennio (per 2019 periodo 2016/2018) cui sarà sommata l'anzianità nella categoria di appartenenza a decorrere dall'anno dell'ultima progressione economica ottenuta.

Il punteggio massimo attribuibile sarà dato dalla sommatoria tra il sistema A=100 punti ed il sistema B= 10 punti per un punteggio max attribuibile di **100 punti**.

### SISTEMA DI CALCOLO

Media valutazioni individuali nel triennio – valore attribuito MAX 100 punti

In un sistema di valutazioni settoriale NON bilanciate:

-Media valutazioni individuali nel triennio rapportate per centesimi (max punteggio attribuibile) alla Media della valutazione massima di settore triennale.

Esempi:

Dip.1: Valutazione individuale 48/46/47 = media 47  
Valutazione massima di settore 49/49/49 = media 49  
Rapporto per centesimi  $49 : 47 = 100 : X = 95,92$

Dip.2 : Valutazione individuale 46/46/45 = media 45,67  
Valutazione massima di settore 46/46/46 = media 46  
Rapporto per centesimi  $46 : 45,67 = 100 : X = 99,28$   
Massimo punteggio attribuibile : 100 punti

### Motivi di esclusione dalla selezione:

Periodo di permanenza nella posizione economica in godimento INFERIORE a 36 mesi;  
Procedimenti disciplinari superiori alla rimprovero verbale negli ultimi 2 anni ( per il 2019 si valuta il 2017 e 2018);

A series of handwritten signatures and initials in black and blue ink, located at the bottom of the page. There are approximately six distinct marks, some appearing to be full names and others as initials or monograms.

Punteggio da attribuire ai dipendenti ai fini della formazione della graduatoria:  
Verranno redatte distinte graduatorie per categoria dei dipendenti ammessi;  
La selezione avviene sulla base dei criteri individuali ai precedenti punti e nei limiti stabiliti.

A parità punteggio prevale secondo il seguente ordine:

1. Anzianità di servizio maturata nella categoria
2. Qualsiasi titolo e/o attestato, conseguito sia all'interno che all'esterno dell'Ente, utile alla crescita professionale del dipendente, purchè sia attinente al ruolo e/o servizio in cui svolge la propria attività lavorativa, dando la precedenza ai titoli o attestati conseguiti a seguito di esame finale di merito. In caso di possesso di titoli o attestati di pari livello la precedenza è data numero maggiore posseduto;
2. Anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione;
3. Maggiore età anagrafica.

### MODALITA' DI ASSEGNAZIONE DELLE P.E.O

La parte pubblica proporrà quanto destinare annualmente a nuove Progressioni Orizzontali valutando i riflessi che potrebbero ricadere sugli incentivi individuali e collettivi.  
Per il 2019, compatibilmente con le risorse economiche (budget) disponibili, l'eventuale assegnazione delle PEO avverrà nella seguente modalità:

#### IOTESI 1

Categoria B : fino a n. 3

Categoria C: fino a 3

Categoria D : fino a 1

La procedura di selezione si svolge tra il 1° gennaio e il 30 maggio dell'anno di riferimento, entrando comunque a regime dal 1° giorno dell'anno. Tali progressioni avverranno sempre nel rispetto degli eventuali limiti fissati dal C.C.N.L.

### GESTIONE DEI RESTI NON ATTRIBUITI

A seguito dell'attribuzione delle P.e.O. si potranno generare dei resti di budget non assegnato per ciascuna categoria. Tali resti verranno portati in aumento all'eventuale budget annuale per l'attribuzione di nuove P.e.O. Nell'anno seguente.

### PROCEDURE AMMINISTRATIVE DI APPROVAZIONE E ASSEGNAZIONE DELLE P.E.O

L'ufficio personale provvederà all'approvazione dell'elenco degli ammessi e dei NON ammessi e delle graduatorie, per ciascuna categoria, in ordine di punteggio degli ammessi. Le graduatorie saranno pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente - Amministrazione Trasparente – Personale.

Entro 10 giorni dalla pubblicazione ogni dipendente potrà ricorrere, motivando, contro la non ammissione o il punteggio assegnato.

Il Segretario Comunale provvede all'esame dei ricorsi, all'eventuale diniego, all'accoglimento totale o parziale, approvando definitivamente le graduatorie.

L'ufficio Personale emette provvedimento per l'assegnazione delle P.e.O. agli aventi diritto.





## CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

### Art. 13 - Criteri e modalità per la ripartizione dell'incentivo per funzioni tecniche.

Ai fini della determinazione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche disciplinati all'art.113 del D.Lgs. n.50/2016, i criteri e le modalità di riparto sono definiti secondo quanto stabilito dal regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 24/01/2017

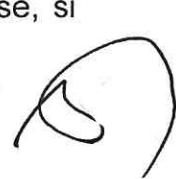
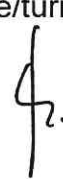
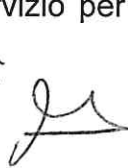
### Art. 14 – Criteri e modalità per la ripartizione degli incentivi gestione entrate.

Ai fini della determinazione e la ripartizione degli "Incentivi Entrate" di cui all'articolo 1, comma 1091 della legge 30/12/2018 n. 145, i criteri e le modalità di riparto sono definiti secondo quanto stabilito dal regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 60 del 30/05/2019.

## CAPO VI – SPECIFICI ISTITUTI

### Art. 15 - Integrazione della disciplina per la reperibilità

- Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente con atto di G.C. n. 14 del 12/02/2019 con il quale è stato approvato il potenziamento del Servizio Protezione Civile, è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno.
- Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a **30 minuti**. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.
- Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
- Per le attività di protezione civile il limite mensile può essere esteso fino ad un massimo di 12 giorni nel caso di carenza di risorse umane utili ad assicurare il servizio.
- L'indennità prevista per il servizio dal 7° al 12° giorno ammonta ad euro 13,00
- Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.
- Il servizio è gestito dalla Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
- Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, si



applica il comma 4 dell'art.24 del CCNL 21 Maggio 2018

### **Titolo III – FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE**

#### **Art. 16 – Destinazione Fondo risorse decentrate e compensi per la produttività anno 2019**

#### **Tablelle risultanti dall'allegato documento**

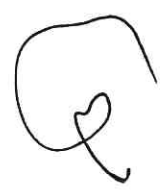
Di dare atto che le somme indicate e stanziare nelle tabelle precedenti in corrispondenza dei vari istituti contrattuali che le parti hanno deciso di finanziare, rappresentano una previsione e che a consuntivo, a seguito dell'effettivo utilizzo delle risorse stanziare, potranno registrarsi delle economie derivanti da vari fattori: effettiva presenza in servizio, mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi o decurtazione del fondo per assenze per malattia ecc..

Tali economie (somme non utilizzate nell'anno 2019), dopo la rideterminazione definitiva della costituzione del Fondo parte stabile, che terrà conto della decurtazione per assenze per malattia, se provenienti dalla parte stabile del Fondo 2019 verranno riportate nella parte variabile del Fondo 2020 e destinate al finanziamento di istituti economici non stabili (parere Aran Ral 080), se, invece, provenienti dalla parte variabile del Fondo verranno cancellate e costituiranno economie di bilancio.











Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized 'A', a signature that appears to be 'F. Q.', and other illegible marks.

Costituzione Fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2019



PARTE FISSA		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	94'068,66
art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	2'745,60
art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	1'871,74
art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	498,94
art. 67, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001	0,00
art. 67, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza	0,00
art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario	0,00
art. 67, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018	Risorse stanziolate dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche	0,00
art. 20, comma 3, D. Lgs.n. 75/2017; art. 11 D. L. n. 135/2018	Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 (solo se il trattamento accessorio del personale interessato non era conteggiato nel fondo per le risorse decentrate, ma posto a carico del bilancio dell'Ente)	0,00

PARTE FISSA		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
EVENTUALI DECURTAZIONI (recupero somme erogate in eccedenza a valere su fondi di anni precedenti, oneri trattamento accessorio personale trasferito in altro Ente, ecc.)		0,00
DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (art. 1, comma 456; Legge Stabilità 2014)		0,00
TOTALE PARTE STABILE		99'184,94

PARTE VARIABILE		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, comportanti risparmi di gestione)	0,00
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con riferimento alle nuove convenzioni)	0,00
art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	20'000,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	20'000,00
art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	744,07

PARTE VARIABILE		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	3'466,05
art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 del CCNL 14/09/2000)	0,00
art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	0,00
art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, CCNL 21/05/2018	Incremento contrattabile fino all'1,2 % del monte salari anno 1997	9'325,00
art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	12'000,00
art. 67, comma 3, lett. j), CCNL 21/05/2018	Eventuali risorse stanziate in applicazione della disciplina sperimentale prevista dall'art. 23, comma 4, del D. Lgs. n. 75/2017 (solo per le Regioni e le Città Metropolitane)	0,00
art. 67, comma 3, lett. k), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento)	0,00
EVENTUALI DECURTAZIONI (oneri accessori del personale trasferito in altro Ente, ecc.)		0,00
TOTALE PARTE VARIABILE		65'535,12

TOTALE COSTITUZIONE FONDO	
TOTALE PARTE STABILE	99'184,94
TOTALE PARTE VARIABILE	65'535,12
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLE RIDUZIONI	164'720,06

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

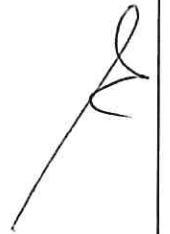
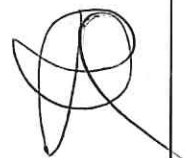
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*


*[Handwritten signature]*






Controllo limite fondo ex art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017.



RIF. CONTRATTUALE	VOCI	anno 2019	anno 2016*
<b>(per gli Enti che non hanno rispettato il patto di stabilità nel 2015)</b>			
TOTALE COSTITUZIONE FONDO		164'720,06	143'768,19
art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	2'745,60	0,00
art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	1'871,74	0,00
art. 20, comma 3, D. Lgs.n. 75/2017; art. 11 D. L. n. 135/2018	Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 (solo se il trattamento accessorio del personale interessato non era conteggiato nel fondo per le risorse decentrate, ma posto a carico del bilancio dell'Ente)	0,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, per i casi in cui tale attività non risulta ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con riferimento alle nuove convenzioni)	0,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011	0,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	0,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	0,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	0,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	20'000,00	0,00





RIF. CONTRATTUALE	VOCI	anno 2019	anno 2016*
(per gli Enti che non hanno rispettato il patto di stabilità nel 2015)			
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	20'000,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	3'466,05	419,32
art. 67, comma 3, lett. j), CCNL 21/05/2018	Eventuali risorse stanziata in applicazione della disciplina sperimentale prevista dall'art. 23, comma 4, del D. Lgs. n. 75/2017 (solo per le Regioni e le Città Metropolitane)	0,00	0,00
art. 17, comma 5, CCNL 1/04/1999	Economie fondo anno precedente	0,00	3'571,86
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE		116'636,67	139'777,01
RISORSE A CARICO DEL BILANCIO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE		0,00	0,00
FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO		0,00	0,00
LIMITE FONDO		116'636,67	139'777,01
Differenza rispetto al limite del fondo anno 2016			-23'140,34


Totale costituzione fondo al netto delle riduzioni



TOTALE COSTITUZIONE FONDO	
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLA RIDUZIONE	164'720,06
Riduzione da apportare al fondo per il rispetto limite anno 2016	0,00
Totale fondo al netto delle riduzioni	164'720,06

Destinazione fondo a seguito di contrattazione integrativa per l'anno 2019



**DESTINAZIONI STORICHE E VINCOLATE**

<b>RIF. CONTRATTUALE</b>	<b>VOCI</b>	<b>CONTRATTO DECENTR.</b>	<b>EFF.UTILIZZO A CONSUNT.</b>
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	42'917,58	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	15'806,10	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	0,00	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Incremento indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	0,00	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità personale ex 8 <sup>a</sup> q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995	774,72	0,00
<b>TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA</b>		<b>59'498,40</b>	<b>0,00</b>

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

CALCOLO RISORSE DISPONIBILI		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI		164'720,06
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		59'498,40
art. 68, comma 1, penultimo periodo, CCNL 21/05/2018	Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017.	0,00
art. 68, comma 1, ultimo periodo, CCNL 21/05/2018	Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.	0,00
RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI NELL'ANNO IN CORSO		105'221,66






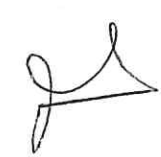











**UTILIZZI RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI**

RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.	EFF.UTILIZZO A CONSUNT.
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance organizzativa	2759,17	0,00
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance individuale	24'832,49	0,00
art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	10'800,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques CCNL 21/05/2018	8'000,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018	Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies CCNL 21/05/2018	7'500,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018	Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques CCNL 21/05/2018	6'000,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	0,00	0,00

**UTILIZZI RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI**

RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.	EFF.UTILIZZO A CONSUNT.
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1 gennaio 2018)	20'000,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste dadisposizioni di legge per incentivi - incentivi per accertamenti IMU e TARI art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018	20'000,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018	Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. i), CCNL 21/05/2018	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. i), CCNL 21/05/2018	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018 (per la parte non coperta dalle risorse ex art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018)	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018	Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	5'330,00	0,00
<b>TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI</b>		105'221,66	0,00

TOTALE UTILIZZO FONDO

RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.	EFF.UTILIZZO A CONSUNT.
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		59'498,40	0,00
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI		105'221,66	0,00
TOTALE DESTINAZIONE FONDO ANNO IN ESAME		164'720,06	0,00

