

COMUNE DI POPOLI

PROVINCIA DI PESCARA

REGIONE ABRUZZO



IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

in applicazione dell'art. 7, comma 4, del CCNL 21/05/2018



[Handwritten signatures and initials]

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il presente CCI, valido per il triennio 2019/2021, con decorrenza dalla data di sottoscrizione, definisce la disciplina di istituti riservati all'ambito di contrattazione tra rappresentanti del datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, ai sensi dell'art. 7, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018, evitando il più possibile di intervenire su questioni già regolamentate dal contratto nazionale. Con la sottoscrizione del presente contratto integrativo, cessa di avere efficacia quello precedente, sottoscritto in data 02.12.2014.

Vengono recepite le novità introdotte dal CCNL (es. indennità per servizi esterni di vigilanza, indennità di funzione per il grado rivestito, modalità di retribuzione del risultato per i titolari di posizione organizzativa, attribuzione dei premi correlati alla performance, correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lettera h CCNL 21/05/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di PO, indirizzi per individuazione misure minime su salute e sicurezza sul lavoro), viene assicurata la sostenibilità a carico del bilancio comunale, rispettando al contempo i vincoli posti dalle norme a tutela della finanza pubblica (es. con la determinazione delle indennità nella misura minima possibile o più vicina alla minima in base al CCNL).

Gli esiti delle contrattazioni precedenti, laddove possibile, vengono riproposti (es. procedure per le progressioni economiche, pausa e buono pasto, individuazione situazioni di esposizione a rischio, disagio e maneggio valori), così come, nella parte compatibile con il nuovo CCNL, si conserva una parte del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 16/05/2013, così come integrata dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 19/01/2016). In alcuni casi, si rinvia a sedute successive la definizione degli accordi (es. banca delle ore).

Più in particolare, agli artt. 12 e 13, viene confermato il sistema di attribuzione dei premi correlati alla performance, approvato con le deliberazioni sopra richiamate.

In materia di progressioni economica, all'articolo 15, viene riproposta la disciplina esistente, frutto di precedenti accordi sindacali: si tratta di una procedura che rispetta anche le nuove norme del CCNL (es. divieto di applicazione retroattiva, obbligo di permanenza da almeno ventiquattro mesi nella posizione economica in godimento, riconoscimento ad una quota limitata di dipendenti).

Circa l'indennità per condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis CCNL 21 maggio 2018 (rischio, disagio e maneggio valori), all'articolo 16, si ripropongono i presupposti per l'attribuzione già indicati nel precedente CCDI, ma con l'aggiornamento dei valori entro i limiti previsti dal nuovo CCNL (da € 1,00 a € 10,00 al giorno). Tale indennità viene stabilita nella misura fissa giornaliera di:

- € 1,60 per il disagio;
- € 1,20 per il rischio;
- € 1,50 per il maneggio valori.

Per quanto concerne la nuova indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies del CCNL, la stessa viene stabilita nella misura minima di € 1,00, all'articolo 25.

In merito all'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies CCNL 21 maggio 2018 (non titolari di PO, stato civile, anagrafe, elettorale e tributi), all'articolo 17, si confermano le misure già esistenti, con un importo minimo di € 1.000,00 ed un massimo di € 3.000,00 annui lordi per tutte le categorie professionali. Per quanto concerne i trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione integrativa (es. incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D.L.gs n. 50/2016, compensi per avvocati ex art. 9 della Legge 114/2014, compensi per condoni ex Legge 326/2003 e incentivi per recupero evasione tributi ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p, del D.Lgs. n. 446 del 1997), laddove siano esistenti regolamenti già oggetto di contrattazione (es. incentivi per funzioni tecniche), all'articolo 18, si prevede un rinvio agli stessi; in altri casi (es. compensi per condoni edilizi e avvocati), si prevede l'impegno a dotarsi di un regolamento specifico.

Relativamente agli incentivi per il recupero dell'evasione tributaria, si prevede la possibilità della destinazione della percentuale degli incassi del 5%.

Sul welfare integrativo, all'articolo 40, dopo aver riconosciuto il valore dei benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti ed aver elencato i singoli campi di intervento, stante la necessità di programmare per tempo le risorse eventualmente all'uso da destinare, si prevede l'impegno, a partire dall'esercizio finanziario 2019, di effettuare una ricognizione finalizzata ad individuare "an", "quantum" e "quomodo" (sostegno al reddito familiare, supporto per istruzione e promozione del merito dei figli, contributi a favore di attività culturali/ricreative/sociali, prestiti, polizze sanitarie integrative delle prestazioni del SSN).

Dopo la regolamentazione sul numero dei turni di reperibilità mensile (che non prevede elevazione dei limiti) e sui turni notturni (di carattere eccezionale e con un'ampia casistica di esclusioni), di cui agli articoli 27 e 28, all'articolo 41, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, si rinvia al Documento Unico di Valutazione dei Rischi (DUVR), al Responsabile dei Servizi di Prevenzione e Protezione (RSPP) ed ai datori di lavoro, la gestione dei servizi di informazione, formazione, sorveglianza sanitaria, come previsto dalla normativa vigente in materia (Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni).

La conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare viene assicurata, nell'articolo 32, mediante gli strumenti della flessibilità oraria in entrata ed in uscita, tanto la mattina, quanto al pomeriggio.

Il limite massimo giornaliero di lavoro straordinario, all'articolo 35, viene portato da 10 a 12 ore, in presenza di situazioni che possono effettivamente richiedere un maggiore impegno non ordinario (protezione civile, eventi e manifestazioni, consultazioni elettorali, assistenza agli organi istituzionali).

I criteri di determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa, sono disciplinati all'art. 20 che richiama quanto previsto nell'attuale regolamento approvato con deliberazione della G.C. n. 112 del 16.05.2013, come integrata con deliberazione della G.C. n. 11 del 19.01.2016, nel quale è disciplinata la materia.

Con l'articolo 24, si recepisce la novità introdotta dall'art. 56 sexies del CCNL 21 maggio 2018: l'indennità di funzione al personale di categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per le responsabilità connesse al grado. Vengono elencati i gradi in possesso del personale oggi esistente all'interno della polizia municipale (agente scelto, brigadiere, maresciallo capo, luogotenente) e distinte, conseguentemente, le relative indennità, tutte al di sotto del limite massimo consentito (€ 3.000,00 annui lordi). Le misure previste oscillano infatti da € 200,00 annui lordi per l'agente scelto a € 500,00 annui lordi per il luogotenente.

Su pausa e buono pasto, all'articolo 39, si fa riferimento alla contrattazione precedente, in quanto già conforme a tutta la normativa esistente ex artt. 45 e 46 del CCNL 14 settembre 2000 (es. almeno quindici minuti di interruzione, non superamento delle tre ore di interruzione tra prestazione resa la mattina e quella resa al pomeriggio, monte orario giornaliero necessario per essere beneficiari con divisione tra periodo precedente e successivo alla pausa).

L'articolo 4 disciplina la procedura per la soluzione dei conflitti sull'interpretazione delle clausole del CCI.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. From left to right, there are approximately ten distinct marks, including stylized names and initials.

SOMMARIO

- **Titolo I – Disposizioni generali**
- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione
- Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto
- Art. 4 – Interpretazione autentica delle clausole controverse
- **Titolo II - Relazioni Sindacali**
- Art. 5 – Relazioni sindacali, diritto di assemblea, diritto di affissione e libertà sindacali
- Art. 6 – Clausole di raffreddamento e atti unilaterali
- Art. 7 – Materie oggetto di contrattazione decentrata
- **Titolo III - Trattamento economico del personale**
- Art. 8 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa
- Art. 9 – Quantificazione delle risorse
- Art. 10 – Strumenti di premialità
- Art. 11 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa
- Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 13 – Differenziazione del premio individuale
- Art. 14 – Metodologia per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. Rinvio.
- Art. 15 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
- **Titolo IV – Le indennità**
- Art. 16 – Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
- Art. 17 – Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018
- Art. 18 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva
- **Titolo V – Posizioni organizzative**
- Art. 19 – Incarichi di posizione organizzativa
- **Titolo VI – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative**
- Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative
- **Titolo VII – Formazione**



- Art. 21 – Formazione ed aggiornamento professionali
- **Titolo VIII - Polizia Locale**
- Art. 22 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.
- Art. 23 – Proventi delle violazioni al codice della strada
- Art. 24 – Valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, CCNL 21/05/2018, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo
- Art. 25 – Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques CCNL 21/05/2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
- Art. 26 – Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza
- **Titolo IX – Rapporto di lavoro**
- Art. 27 – Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1, CCNL 21/05/2018
- Art. 28 – Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3, CCNL 21/05/2018, per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile
- Art. 29 – Elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, CCNL 21/05/2018, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese
- Art. 30 – Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2, CCNL 21/05/2018
- Art. 31 – Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000
- Art. 32 – Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
- Art. 33 – Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2, CCNL 21/05/2018
- Art. 34 – Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2, del CCNL 21/05/2018
- Art. 35 – Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000



- Art. 36 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi
- Art. 37 – Incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. L.gs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 CCNL 21/05/2018
- Art. 38 – Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, CCNL 21/05/2018, in materia di turni di lavoro notturni
- Art. 39 – Pausa e buono pasto
- **Titolo X Welfare integrativo**
- Art. 40 – Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo
- **Titolo XI - Sicurezza sul lavoro**
- Art. 41 – Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto decentrato integrativo si inserisce nel contesto normativo che trae origine dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni e nel contesto contrattuale del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 e riportato in seguito semplicemente come "contratto 2016/2018".
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal d.lgs. n. 150/2009, successive modifiche ed integrazioni, come da ultimo con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ed in particolare, delle norme che dettano i criteri di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

Art. 2 - Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione


1. Il presente contratto integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, dipendente del Comune Popoli.
2. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, o P.E.C., almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
3. La sottoscrizione del presente contratto integrativo determina la cessazione di quello precedentemente sottoscritto in data 02 dicembre 2014.


Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto







1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace in quanto:
 - a) firmato dai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa come previsto dall'art. 7 del CCNL 21 maggio 2018;
 - b) firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previo parere dell'organo di revisione economico - finanziario.
2. Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dal termine indicato al precedente art. 2;
3. Gli uffici ed i servizi del Comune attuano il presente contratto senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire, consensualmente, il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.





3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – Relazioni sindacali, diritto di assemblea, diritto di affissione e libertà sindacali

1. Il presente contratto riconosce nel sistema delle relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della Pubblica amministrazione.
2. Le parti ritengono di dover proseguire il miglioramento della funzionalità dei servizi e del relativo accrescimento, dell'efficienza ed efficacia individuando specifici percorsi contrattuali che, in modo partecipativo e condiviso dei lavoratori, sappiano adeguatamente valorizzare la prestazione lavorativa e le singole capacità professionali degli addetti.
3. Allo scopo di rendere effettivi i principi in base ai quali si fonda il sistema delle relazioni sindacali che persegue gli obiettivi di cui al precedente comma 1, si conviene quanto segue:
 - a) vengono assicurati gli spazi di contrattazione sulle materie ad essa demandate;
 - b) ogni parte può richiedere all'ufficio del personale, la convocazione di una riunione da tenersi in una data non inferiore a giorni quindici dall'avviso di convocazione medesimo, salvo un termine più breve, in caso di urgenze;
 - c) per ogni incontro deve essere espressamente indicato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche e/o integrazioni intervenute successivamente devono essere comunicate ai soggetti interessati;
 - d) l'ufficio del personale garantisce per ogni seduta la stesura del verbale che dovrà riportare la sintesi degli argomenti trattati, le dichiarazioni a verbale rese e le decisioni assunte;
 - e) ogni verbale, a cura dell'ufficio personale viene conservato agli atti a disposizione di chiunque interessato possa accedervi;
 - f) al fine di dare concreta attuazione agli accordi intervenuti, a cura dell'ufficio del personale, viene trasmesso copia del verbale agli uffici interessati, per i provvedimenti di competenza.
4. Vengono inoltre assicurati gli spazi demandati alle relazioni sindacali, quali l'informazione, il confronto che potranno essere attivati su richiesta di una delle parti.

Art. 5 bis - Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ 04.12.2017 e successive integrazioni, nonché dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei spazi concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 3 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'amministrazione, di norma, almeno due giorni lavorativi prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento del luogo dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.



Art. 5 ter - Diritto di affissione

1. I componenti della RSU e i dirigenti sindacali delle OO.SS., hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro, tramite bacheche poste in prossimità degli orologi marcatempo e/o altri idonei strumenti anche telematici.

Art. 5 quater - Libertà sindacali

1. L'amministrazione mette a disposizione della RSU una stanza sindacale con postazioni operative opportunamente arredate, in posizione facilmente individuabile e raggiungibile. L'Amministrazione garantisce alla RSU e alle OO.SS. il diritto di utilizzare, per le attività sindacali, tutti gli strumenti delle strutture di assegnazione.

Art. 5 quinquies - Smart Working

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. In via sperimentale, entro la fine del primo anno di vigenza del presente CCDI, è coinvolto almeno il 10% del personale dipendente, nel progetto di smart working.
4. Le parti si riservano di approfondire le tematiche in oggetto e sottoscrivere apposito accordo in materia.

Art. 5 sexies - Telelavoro

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Le parti si riservano di approfondire le tematiche in oggetto e sottoscrivere apposito accordo in materia.

Art. 5 septies - Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
 - a) le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
 - b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 28.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.



4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

Art. 5 octies - Congedi per donne vittime di violenza

1. La lavoratrice, inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificata, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n.80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tre anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta scritta all'ufficio del personale corredata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1 -con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'art. 43 del CCNL 2016 -2018.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'ambito dell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente a quello in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad altra amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.
8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari di cui all'art. 39 per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'Ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016 -2018.










Art. 5 nonies - Unioni civili

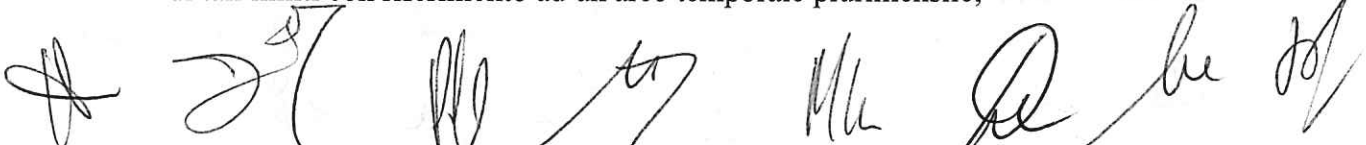
1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

Art. 6- Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Ente, decorsi i termini previsti dall'articolo 8, comma 5 del contratto 2016/2018, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del contratto 2016/2018, allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018, tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies CCNL 21/05/2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1, CCNL 21/05/2018;
 - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21/05/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3, CCNL 21/05/2018, per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;













- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, CCNL 21/05/2018, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2, CCNL 21/05/2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.09.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2, CCNL 21/05/2018;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2, del CCNL 21/05/2018;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.09.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 CCNL 21 maggio 2018 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 CCNL 21/05/2018;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, CCNL 21/05/2018, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- x) z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, CCNL 21/05/2018, in materia di turni di lavoro notturni.

TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate al personale beneficiario e necessarie a corrispondere i trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo.
2. L'ente procede tempestivamente alla costituzione della delegazione trattante di parte datoriale, ai sensi dell'art. 8, comma 2, del CCNL 21/05/2018.
3. L'ente, successivamente, con determinazione del responsabile del servizio personale, provvede alla costituzione del fondo risorse decentrate ed all'acquisizione del parere del revisore dei conti.
4. Con deliberazione di giunta comunale, conseguentemente, l'ente fornisce indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale, al fine di dare concretamente avvio alla contrattazione integrativa, per la ripartizione della parte variabile del fondo.
5. Siglata la pre-intesa con le organizzazioni sindacali, l'ente acquisisce il parere del revisore dei conti; quindi la Giunta, se il parere del revisore è favorevole, autorizza la sottoscrizione definitiva dell'accordo con le organizzazioni sindacali.

Art. 9 – Quantificazione delle risorse




1. Si rinvia a quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 10 – Strumenti di premialità

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese 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. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del contratto 2016/2018 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del contratto 2016/2018;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del contratto 2016/2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter dello stesso contratto;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del contratto 2016/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
3. È destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del presente articolo, la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3 del contratto 2016/2018 e specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse. Sono esclusi da detti vincoli le risorse per specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale e delle risorse derivanti dai rimborsi spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria¹.

Art. 11 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e delle performance sono ripartite annualmente dall'Amministrazione previo accordo con le parti sindacali, secondo i seguenti criteri generali:



- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - 1) la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
 - 2) la programmazione operativa e gestionale;
 - 3) la definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - 4) la predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - e) il monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
 - f) i controlli e la validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - g) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti:
 - 1) raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

Art. 12 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Per il sistema premiante si fa rinvio a quanto previsto nell'attuale regolamento approvato con deliberazione della G.C. n. 112 del 16.05.2013, come integrata con deliberazione della G.C. n. 11 del 19.01.2016, nel quale è disciplinata la materia.

Art. 13 - Differenziazione del premio individuale

1. Per il sistema premiante si fa rinvio a quanto previsto nell'attuale regolamento approvato con deliberazione della G.C. n. 112 del 16.05.2013, come integrata con deliberazione della G.C. n. 11 del 19.01.2016, nel quale è disciplinata la materia.

Art. 14 - Metodologia per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. Rinvio

1. Per il sistema premiante si fa rinvio a quanto previsto nell'attuale regolamento approvato con deliberazione della G.C. n. 112 del 16.05.2013, come integrata con deliberazione della G.C. n. 11 del 19.01.2016, nel quale è disciplinata la materia.

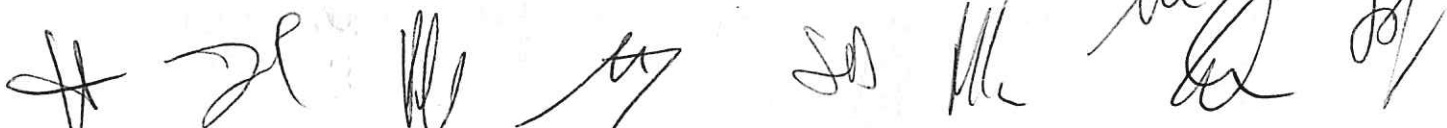
Art. 15 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Per il sistema delle procedure per le progressioni economiche si rinvia a quanto previsto nell'attuale regolamento approvato con deliberazione della G.C. n. 112 del 16.05.2013, come integrata con deliberazione della G.C. n. 11 del 19.01.2016, nel quale è disciplinata la materia.
2. I criteri di valutazione da utilizzare ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale, così come previsti con deliberazione di G.C. n. 11 del 19.01.2016, sono i seguenti:
 - a) maggiore punteggio di valutazione nei 3 anni precedenti;
 - b) in caso di parimerito, maggiore anzianità nella posizione economica della categoria;
 - c) in caso di ulteriore parimerito, anzianità nella categoria.

TITOLO IV - LE INDENNITÀ

Art. 16 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. L'ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Il disagio è una condizione del tutto peculiare e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro né può essere caratteristica delle prestazioni di tutti i lavoratori: vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti. Deve trattarsi di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo. Il valore giornaliero dell'indennità viene fissata in € 1,60 (euro uno/60).
3. Costituiscono attività disagiate quelle che si svolgono nelle seguenti condizioni:
 - esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare attivazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, es. orario frazionato, orario plurisettimanale, servizio reso nel giorno di riposo);
 - esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (es. neve, pioggia, ghiaccio);
 - esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo non agevole (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, quando non rientrino nelle situazioni a rischio);
 - esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per ambiente di svolgimento, costituzione di funzioni, oggetto specifico della prestazione (es. necrofori, operai che operano in fogne e cunicoli, pulitori di canne fumarie, recupero resti mortali).
4. L'indennità di rischio può essere erogata solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative, individuate in sede di contrattazione decentrata integrativa, che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ciò comporta la necessità di un'attenta e ponderata valutazione dell'ambiente e delle condizioni di lavoro per verificare se gli stessi sono in grado di fare emergere una situazione di effettiva esposizione del lavoratore a rischi di pregiudizi per la sua salute o per la sua integrità personale. L'indennità di rischio può essere erogata solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa ed è fissata in € 1,20 (euro uno/20) al giorno.
5. Costituiscono attività rischiose quelle svolte nelle seguenti condizioni:



- a) prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con autotreni, autoarticolati, scuolabus ed altri automezzi di dimensione analoga;
- b) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continuativa e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;
- c) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continuativa e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (es. officine, cantieri, cucine di grandi dimensioni e simili);
- d) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione diretta e continua a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (es. sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);
- e) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continuativa e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività di cura, pulizia, igiene, alimentazione e somministrazione di medicinali per anziani;
- f) personale che, per ragioni di servizio, sia adibito in modo continuativo al servizio di trasporto valori;
- g) personale addetto all'esecuzione di interventi sulle apparecchiature della sala macchine del centro elaborazione dati o delle strutture informatiche ed alla manutenzione e gestione della rete di cablaggio.

6. Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del responsabile di settore che individua i nominativi del personale che svolge le prestazioni con esposizione continuativa e diretta a situazioni di rischio.

7. I beneficiari dell'indennità di maneggio valori sono quei dipendenti che, ordinariamente, senza interruzioni e, quindi, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare tale servizio. L'importo dell'indennità giornaliera viene fissato in € 1,50 (euro uno/50).

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene trimestralmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 17 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, commi 1 e 2, CCNL 21/05/2018

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di PO è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.
Tale indennità, attribuita dal dirigente e/o responsabile del servizio, sarà determinata tra un importo minimo di € 1.000,00 ed uno massimo di € 3.000,00.
2. Un'indennità di importo pari a € 350,00 annui lordi è riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, D, attribuite con atto formale dall'ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) le specifiche responsabilità affidate al personale eventualmente addetto ai servizi di protezione civile;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
3. Qualora il dipendente rivesta più di una posizione tra quelle di cui al precedente punto 2, potrà percepire sempre e solo un compenso, con divieto di cumulo.
4. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità sono individuate dal competente funzionario PO, annualmente, con atto scritto, in stretta correlazione con la

concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

Art. 18 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. Con riferimento ai criteri per l'attribuzione degli incentivi per funzioni tecniche, ex art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016, si rinvia a quanto previsto dal redigendo regolamento, previo accordo con le organizzazioni sindacali.
2. Per quanto concerne i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003 e dell'art. 6 del CCNL del 09.05.2006, nonché i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 114 del 2014, le parti si impegnano a condividere un atto regolamentare, oggetto di futura contrattazione, similmente a quanto già applicato agli incentivi per funzioni tecniche di cui al comma 1.
3. Circa i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446 del 1997, la percentuale sugli incassi a tal fine utilizzabile verrà determinata annualmente, in relazione alle esigenze di bilancio, in una misura non superiore, in ogni caso, al 5%. La percentuale potrà essere differenziata anche in relazione al singolo tributo. Al progetto di recupero parteciperanno prioritariamente i dipendenti assegnati all'ufficio tributi e, in caso di ulteriore fabbisogno, anche dipendenti addetti in altri uffici.

TITOLO V POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. - 19 Incarichi di posizione organizzativa

1. Le parti prendono atto che è stata applicata la regolamentazione prevista dal CCNL del 21.05.2018, per cui la materia risulta ampiamente disciplinata. Le parti prendono atto, altresì, che fino all'entrata in vigore della disciplina relativa al nuovo assetto delle posizioni organizzative, per fronteggiare specifiche esigenze organizzative degli enti, è possibile conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare applicando i criteri già precedentemente adottati nell'osservanza delle vigenti previsioni conformi all'art. 9, comma 2, del CCNL 31.03.1999 e fino ad oggi già applicati.



TITOLO VI
CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI
RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 20 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. In ordine alla determinazione e ripartizione dell'indennità di risultato si rinvia a quanto previsto nell'attuale regolamento approvato con deliberazione della G.C. n. 112 del 16.05.2013, come integrata con deliberazione della G.C. n. 11 del 19.01.2016, nel quale è disciplinata la materia.
2. Le parti concordano che la percentuale da destinare al premio di risultato varierà dal 15% al 25% del fondo.

TITOLO VII
FORMAZIONE

Art. 21 - Formazione ed aggiornamento professionali

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.
3. 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.
4. 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.
5. L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro anche al fine di promuovere la conciliazione tra vita privata e lavoro. In via eccezionale le attività formative possono svolgersi fuori dalla sede di servizio al personale. In questo caso spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. In sede di confronto possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Possono essere, inoltre:
 - a) acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - b) formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - c) realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.
9. L'amministrazione cura, 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.



10. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
11. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari almeno allo 0,25% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
12. L'Amministrazione si impegna ad esaminare congiuntamente alla RSU e alle OO.SS. il piano formativo e le risorse annualmente ad esso dedicate.

TITOLO VIII POLIZIA LOCALE

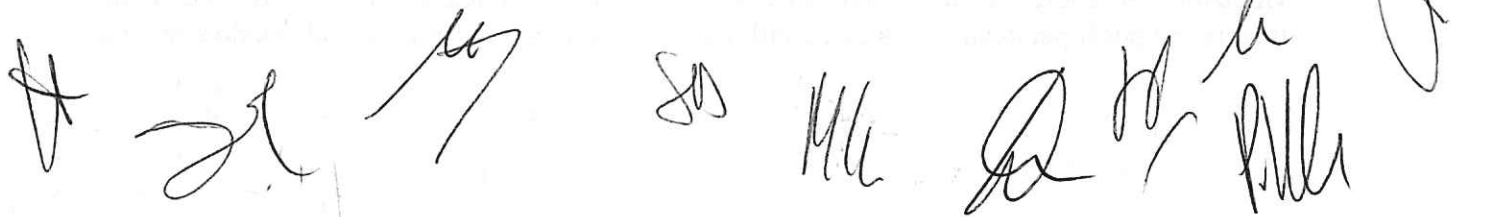
Il presente titolo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 22 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - al regolamento comunale che sarà proposto in materia entro il primo semestre dell'anno, previa informazione alle OO.SS. e RSU;
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

Art. 23 - Proventi delle violazioni al codice della strada

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



Art. 24 - Valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, CCNL 21/05/2018, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo.

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito:

L'agente di polizia locale percepirà un'indennità da € 1.000,00 ad € 2.000,00 annui lordi.

Il sottoufficiale di polizia locale percepirà un'indennità da € 1.500,00 ad € 3.000,00 annui lordi.

2. 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 21/5/2018.
3. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta in ragione mensile per dodici mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato/utile (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).
4. L'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Comandante della Polizia Locale, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 21/05/2018;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018;

Art. 25 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato giornalmente in € 2,00 (euro due/00).
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di servizio esterno:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, CCNL 21/05/2018;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 06.07.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene trimestralmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni.
5. La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 26 - Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale



Perseo Sirio. 2.E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.

2. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.
3. Le risorse destinate alle predette finalità previdenziali sono gestite da appositi organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati

TITOLO IX - RAPPORTO DI LAVORO

Art. 27 - Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1, CCNL 21/05/2018

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente, é istituito il servizio di pronta reperibilità (che oggi si applica per il servizio di stato civile e per la squadra operai esterna). Per la regolamentazione del servizio e la relativa remunerazione si rimanda alle deliberazioni di G.C. n. 609 del 22.07.1987, di G.C. n. 807 del 06.10.1987 e di C.C. n. 216 del 16.12.1993, servizio pronta reperibilità operai, e alla delibera di G.C. n. 759 del 26.09.1997, servizio stato civile. La misura dell'indennità non viene elevata con il presente contratto integrativo.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese e tale limite non viene elevato con il presente contratto integrativo; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38- bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi precedenti.
5. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000.

Art. 28 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3, CCNL 21/05/2018, per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile

1. Si rinvia a quanto già previsto dall'articolo 27, comma 1, del presente contratto integrativo in ordine alla non elevazione del limite.

Art. 29 - Elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, CCNL 21/05/2018, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese

1. L'ente distribuisce le prestazioni lavorative svolte in turnazione, in maniera equilibrata, su base mensile, senza necessità di elevare tale arco temporale.
2. L'ente, di norma, non applica turni notturni di lavoro.
3. Solo per esigenze eccezionali, connesse allo svolgimento di funzioni di protezione civile, potranno essere istituiti turni notturni di lavoro.
4. In caso di istituzione di turni notturni di lavoro, a richiesta e previa presentazione della documentazione giustificativa, potranno essere esclusi dalla prestazione lavorativa i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.L.gs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;



- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
- si trovino in stato di gravidanza o allattamento;
- beneficino di permessi per l'assistenza di familiari non autosufficienti (es. anziani, minori o malati gravi).

Art. 30 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2, CCNL 21/05/2018

1. In relazione alle dimensioni dell'ente ed all'esiguità dei rapporti di lavoro a tempo parziale esistenti, non sussiste la necessità di elevare il contingente di che trattasi.

Art. 31 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000

1. Per l'istituzione della banca delle ore e del limite individuale annuo in esso confluibile, le parti rinviando a sedute successive eventuali accordi in merito.
2. Fermo restando quanto previsto al comma 1, l'ente si impegna a favorire l'utilizzazione dei riposi compensativi con modalità e tempi più funzionali alle esigenze di vita familiare dei lavoratori, se conciliabili con le esigenze connesse all'offerta di servizi nei confronti degli utenti (es. rispetto dell'orario di ricevimento del pubblico).
3. Lo svolgimento di prestazioni aggiuntive, oggetto di compensazione, deve comunque essere sempre autorizzato formalmente e preventivamente dal responsabile dell'unità organizzativa.

Art. 32 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

1. Tanto la mattina, quanto al pomeriggio, nei giorni di rientro, viene individuata una fascia temporale di flessibilità di 15 minuti in entrata e di 15 minuti in uscita, al fine di agevolare gli spostamenti da e per le abitazioni dei dipendenti, nell'ambito dell'ottimizzazione dei tempi di vita con quelli di lavoro. In entrata, la flessibilità è più ampia: alla mattina, al fine di poter usufruire di un periodo di riposo notturno maggiore, al pomeriggio, nei giorni di rientro, al fine di poter avere un tempo più lungo per la consumazione del pasto. In uscita, la fascia temporale di 30 minuti è sufficiente per consentire il ritorno a domicilio in tempo utile per lo svolgimento di attività diverse.
2. L'orario di lavoro (con esclusione della Polizia Locale e dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa) è articolato su cinque giorni alla settimana, dal lunedì al venerdì; in entrata, entro la fascia oraria 07:45/08:15, in uscita, entro la fascia oraria 13:45/14:15. Sono previsti due rientri pomeridiani, di martedì e giovedì; in entrata, entro la fascia oraria 14:45/15:15, in uscita, entro la fascia oraria 17.45/18.15.
3. Per le fasce di flessibilità dell'orario di lavoro si rimanda alle deliberazioni di G.C.n.220 del 07.12.2015, di G.C.n.149 del 20.07.2017 e di G.C.n.32 del 12.02.2019.
4. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lettera b) e c) del CCNL del 7 luglio 1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, qualora ricorrano le condizioni previste dalla norma di cui sopra, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo dovranno essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.
5. L'ente si impegna a favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, per il tramite dell'attuazione del piano triennale delle azioni positive e della valorizzazione del Comitato Unico di Garanzia. Tali finalità verranno in particolare realizzate

3. L'eventuale ricorso a forme di appalto, decentramento ed esternalizzazione di servizi da parte dell'Ente, che comunque interessa esclusivamente attività non strategiche, con minori prospettive di sviluppo ed a minore valore aggiunto, è accompagnato da uno specifico programma di riconversione professionale interna del personale adibito ai servizi stessi, allo scopo di agevolarne la collocazione sulle nuove e diverse linee di attività dell'Ente.

Art. 37 - Incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 CCNL 21 maggio 2018 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. L.gs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 CCNL 21/05/2018

Le parti rinviando a successive sedute negoziali la determinazione della disciplina in materia.

Art. 38 - Integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, CCNL 21/05/2018, in materia di turni di lavoro notturni

1. Si rinvia a quanto già previsto dall'art. 26, comma 4 del presente contratto integrativo, in ordine ai casi di esclusione dall'effettuazione dai turni notturni per i dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali e familiari.

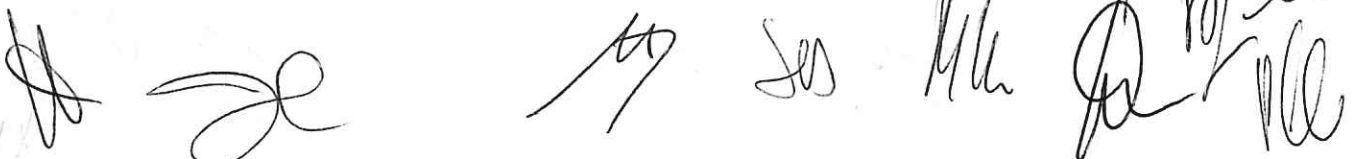
Art. 39 - Pausa e buono pasto

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006.
2. Il Comune di Popoli, in relazione al proprio assetto organizzativo ed in ottemperanza alle disposizioni contrattuali (artt. 45 e 46 CCNL 14 settembre 2000), assicura al proprio personale in servizio il servizio sostitutivo di mensa aziendale.

Per la concessione del buono pasto, è necessaria la presenza lavorativa anche pomeridiana, dopo una pausa non inferiore ai trenta minuti e non superiore alle due ore. Occorre, altresì, che, complessivamente, si presti servizio in misura non inferiore a n. 6 ore, con almeno 4 ore assicurate nella mattinata, escluso il tempo per la pausa pranzo. La durata del servizio, successivamente alla pausa, non può essere inferiore a n. 2 ore. Si considerano utili, oltre i rientri nella settimana corta, anche le prestazioni di lavoro straordinario ed i recuperi dei debiti orari. Il diritto al servizio sostitutivo di mensa è connesso alla prestazione del servizio, certificata dai sistemi automatici di rilevazione. Il diritto al buono pasto non decade in caso di fruizione dei sotto indicati permessi ad ore in quanto tali periodi sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro:

- riposi giornalieri (ex allattamento);
- assemblea sindacale;
- permessi sindacali.

In caso di consultazioni elettorali, è esclusa la possibilità di attribuzione di più di un buono pasto al giorno, anche in caso di attività protratta in ore serali o notturne. Il buono pasto, alle condizioni sopra esposte, spetta anche ai lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, mentre l'attribuzione non è possibile per i soggetti con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, trattandosi di rapporti di lavoro autonomo che prescindono dalla presenza in servizio.



attraverso la sperimentazione di temporanee personalizzazioni dell'orario di lavoro e dei rientri pomeridiani, in presenza di oggettive esigenze quali, a titolo esemplificativo e non tassativo, l'assistenza di minori, anziani, malati gravi, diversamente abili.

Art. 33 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2, CCNL 21/05/2018

1. Non vi sono periodi di maggiore o minore concentrazione dell'orario di lavoro superiori alla 13 settimane.
2. Non sussiste l'esigenza di elevare il periodo di cui al comma 1 del presente articolo per variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

Art. 34 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2, del CCNL 21/05/2018

1. Non sussistono ragioni per elevare il limite delle 48 ore medie settimanali di durata dell'orario di lavoro oltre l'arco temporale di sei mesi, considerato che:
 - a) eventi e manifestazioni hanno durata inferiore ai 15 giorni consecutivi;
 - b) le esigenze di protezione civile sorgono in corrispondenza di eventi meteorologici di durata storicamente inferiore ai 10 giorni;
 - c) le attività scolastiche non impegnano direttamente i dipendenti dell'ente, in quanto non vengono gestite direttamente le istituzioni scolastiche, i servizi di refezione o di trasporto.

Art. 35 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000

1. La prestazione individuale di lavoro straordinario viene elevata da 10 ore a 12 ore nei seguenti casi:
 - a) esercizio delle funzioni di protezione civile;
 - b) svolgimento di eventi e manifestazioni di rilevante interesse locale;
 - c) in occasione delle consultazioni elettorali;
 - d) attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 36 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

1. In presenza di evoluzioni organizzative strutturali, determinate da eventi normativi, da scelte dell'Ente in rapporto alla missione istituzionale e/o alle istanze dell'utenza, da sviluppi tecnologici, la valutazione dell'impatto del cambiamento che ne discende dovrà ricomprendere specifiche considerazioni su eventuali mutamenti che esso comporta rispetto alle conoscenze ed alle capacità fino a quel momento richieste al personale coinvolto, in tutto o in parte, da tale cambiamento e, se di conseguenza necessario, uno specifico piano di intervento sulla fornitura dei supporti conoscitivi, formativi, strumentali ritenuti adeguati, nonché, se richiesto dall'entità delle innovazioni previste, specifiche iniziative preventive di qualificazione e riqualificazione atte a favorire l'adeguamento, la ricollocazione e l'integrazione del personale nei nuovi contesti organizzativi, garantendo la continuità del rapporto di lavoro. La gestione di tali passaggi decisionali avviene comunque in coerenza con i tempi richiesti dall'adeguamento ai cambiamenti organizzativi richiesti.
2. In tale contesto, si porrà attenzione alle continue esigenze di sviluppo delle competenze e delle prestazioni dei dipendenti, favorendo lo sviluppo ovvero il consolidamento di capacità orientate al cambiamento, all'innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, alle relazioni di reciprocità tra aree e servizi.



TITOLO X WELFARE INTEGRATIVO

Art. 40 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. L'ente riconosce il valore dei benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale, da finanziare mediante l'istituzione di un apposito fondo e/o con l'utilizzazione del 50% delle risorse derivanti dai processi di razionalizzazione delle spese.
2. A partire dall'esercizio finanziario 2019, con la nuova programmazione finanziaria, l'ente si impegna a verificare le risorse utilizzabili, in particolare per le polizze sanitarie integrative, nel rispetto della salvaguardia degli equilibri di bilancio, considerato che il relativo finanziamento non potrà determinare ulteriori e maggiori oneri.

TITOLO XI SICUREZZA SUL LAVORO

Art. 41 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Ente si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.
2. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa in materia secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.
4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.
5. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dall'Ente con il supporto dei servizi di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
6. La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico della dell'Ente e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.



7. Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione.
8. Al RLS sono garantite tutte le condizioni per il migliore espletamento delle loro funzioni secondo quanto previsto dal D. lgs 81/08 ss.mm.ii.

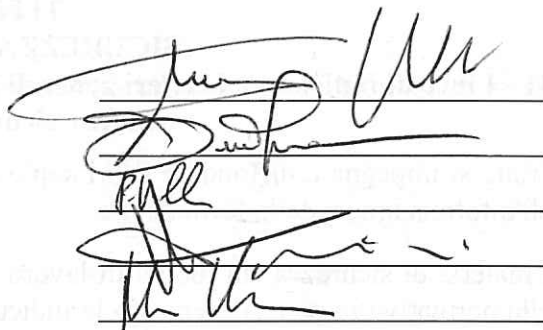
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1:

Le parti nel prendere atto che attualmente non ci sono servizi articolati secondo schemi di turnazione, concordano che, in caso di introduzione dell'articolazione oraria in turno per future attività dell'Amministrazione, si incontreranno per disciplinare l'erogazione del buono pasto secondo le previsioni del CCNL.

Popoli, li 17 Dicembre 2019

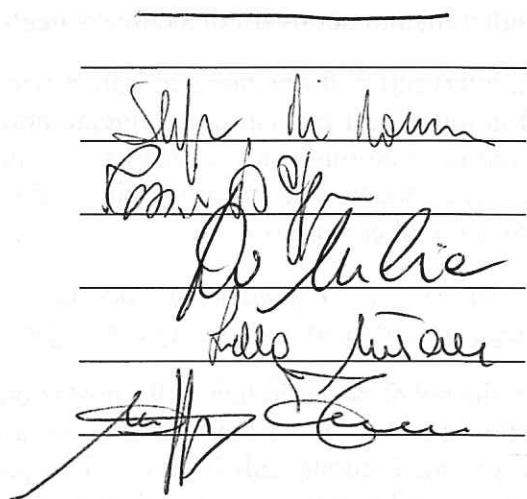
Per la delegazione di parte datoriale, i sigg.:

Dott. Gian Luigi Zanatta (Presidente)
Dott.ssa Daniela Manna (componente)
Dott. Paolo Villa (componente)
Arch. Vincenzo Tarquini (componente)
M.llo Mario Villa (componente)



Per la delegazione sindacale, i sigg.

Sig. Mario Villa (CGIL RSU)
Sig. Stefano Di Domizio (CGIL)
Sig. Massimo Di Gregorio (CISL RSU)
Sig. Vito Di Milia (CISL)
Sig.ra Lorella Natale (UIL RSU)
Sig. Pino Trusso (UIL)



**Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 21 maggio 2018 (Allegato A)
ANNO 2019**

DESCRIZIONE	IMPORTI
Risorse stabili	
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018) - Come certificato dall'organo di revisione contabile	102.899,27
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	
(3a) INCREMENTO DI EURO 83,20 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE (IN SERVIZIO AL 31.12.2015) - N.B. DAL 2019	1.996,80
(3b) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME	1.973,39
(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	1.619,67
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165)	
(6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO	
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)	
(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI	
(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015	7.983,67
TOTALE RISORSE STABILI	100.505,46
a) Risorse variabili soggette a limitazione	
(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(13) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)	
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)	
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)	
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	
(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI	
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)	0,00
b) Risorse variabili non soggette a limitazione	
(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	280,39
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011)	
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)	
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	
(26) INCENTIVO PER POTENZIAMENTO RISCOSSIONE ENTRATE - (ART. 1, C. 1091, L. 145/2018)	
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	280,39
TOTALE RISORSE VARIABILI	280,39
TOTALE	100.785,85

TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	96.535,27
(A SOMMARE) FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO (SOLO PER ENTI SENZA DIRIGENZA)	42.272,90
TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	138.808,17

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 LORDO	160.004,32
A DEDURRE: RISORSE DESTINATE NEL 2016 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 NETTO	160.004,32
LIMITE OK	



 UIC-FPC

 CISL FP



Scheda destinazione risorse decentrate anno 2019 (Allegato B)

Destinazione risorse decentrate			
Istituti contrattuali	Stabili	Variabili	Totale
Indennità di comparto art. 33, CCNL 2004	8.954,50		8.954,50
Indennità educatori nidi d'infanzia art. 31, CCNL 2000	61,97		61,97
Indennità educatori nidi e scuole d'infanzia (incremento) art. 6, CCNL 2001 (art. 37, CCNL 1995)	28,41		28,41
Indennità direzione staff (se ancora percepita)			
Progressione economica orizzontale (anni precedenti)	36.075,49		36.075,49
Progressione economica orizzontale (anno in corso)			
Indennità turno		2.700,00	2.700,00
Indennità reperibilità		4.300,00	4.300,00
Indennità condizioni di lavoro		3.500,00	3.500,00
Compenso specifiche responsabilità art. 70-quinquies CCNL 2018	29.291,21		29.291,21
Indennità di funzione art. 56-sexies CCNL 2018			
Indennità di servizio esterno art. 56-quinquies CCNL 2018		600,00	600,00
Compensi professionali per difesa in giudizio nelle cause legali R.D. 1578/1933			
Compensi al personale delle case da gioco			
Incentivo notificazione atti			
Premi correlati alla <i>performance</i> organizzativa			
Premi correlati alla <i>performance</i> individuale		11.023,69	11.023,69
Indennità correlate a obiettivi contenuti nel Piano delle performance / PEG			
Compensi previsti da disposizioni di legge			
TOTALE	74.411,58	22.123,69	96.535,27

Risorse decentrate disponibili (stabili, variabili e totale)	74.411,58	22.123,69	96.535,27
---	------------------	------------------	------------------


 P. V. L.
 M. M.
 L. A. A.



U. L. - F. P. C.

 C. I. S. L. F. P.


COMUNE DI POPOLI

PROVINCIA DI PESCARA

Relazione tecnico-finanziaria

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 del Responsabile del Servizio Personale n.88 del 11.12.2019 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	100.505,46
Risorse variabili	
Residui anni precedenti (eventuale)	280,39
Totale	100.785,85

Sezione I – Risorse stabili

Le risorse stabili sono così determinate:

(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018) -	102.899,27
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	
(3a) INCREMENTO DI EURO 83,20 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE (IN SERVIZIO AL 31.12.2015) - N.B. DAL 2019	1.996,80
(3b) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME	1.973,39
(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	1.619,67
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165)	
(6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO	
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)	
(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI	
(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015	7.983,67
TOTALE RISORSE STABILI	96.535,27

NOTA BENE: i valori di cui ai numeri (3a) e (3b), corrispondenti agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, come chiarito dalla Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG depositata il 18 ottobre 2018.

Sezione II – Risorse variabili:

Le risorse variabili sono così determinate:

a) Risorse variabili soggette a limitazione

(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(13) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)	
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)	
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)	
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	
(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI	
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)	0,00

b) Risorse variabili non soggette a limitazione

(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	280,39
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011)	
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)	
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	280,39
TOTALE RISORSE VARIABILI	280,39

Sezione III – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	96.535,27
Risorse variabili	
Totale	96.535,27

Il fondo per le posizioni organizzative finanziate dal bilancio (per gli enti privi di dirigenza) ammonta per l'anno 2019 ad € 42.272,90.

Sezione IV – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non sono state allocate risorse all'esterno del fondo.

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 sono regolate dal presente contratto somme per totali € 45.120,37 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	8.954,50
Progressioni orizzontali	36.075,49
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	61,97
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 5.10.2001)	28,41
Altro	
Totale	45.120,37

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

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sono regolate dal contratto somme per complessivi € 51.414,90, così suddivise:

Descrizione*	Importo
Indennità di turno	2.700,00
Indennità "Condizioni di lavoro"	3.500,00
Indennità di reperibilità (integrazione)	4.300,00
Lavoro straordinario	
Indennità specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 21.5.2018)	29.291,21
Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 21.5.2018)	600,00
Indennità di funzione per la polizia locale (art. 56-sexies, CCNL 21.5.2018)	
Premi correlati alla performance individuale	11.023,69
Altro (ad es. Welfare integrativo)	
Totale	51.414,90

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	45.120,37
Somme regolate dal contratto	51.414,90
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	96.535,27

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non sono state allocate risorse all'esterno del fondo.

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 le risorse del Fondo stabili;

Le risorse stabili ammontano a € 96.535,27, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 51.414,90. 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 / OIV.

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

Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

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

Descrizione	Anno 2018	Anno 2019	Differenza
Risorse stabili	95.084,06	96.535,27	1.451,21
Risorse variabili	8.242,72		-8.242,72
Residui anni precedenti		280,39	280,39
Totale	103.326,78	96.815,66	-6.511,12

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 ai capitoli relativi al personale dei vari servizi (per le voci non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione) e ad un solo capitolo di spesa precisamente il cap. 65/3, 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 2016 risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato. Tale limite ammonta ad € 103.326,78, al netto del fondo per le posizioni organizzative finanziato da bilancio (essendo l'ente privo di dirigenza), fondo determinato in € 56.677,54.

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

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione del responsabile del servizio personale n.88 del 11.12.2019 è impegnato sui capitoli di spesa dei vari servizi dell'ente nonché sul Cap.65/3 del bilancio di previsione finanziario per l'anno 2019.



IL RESPONSABILE
DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Dot.ssa Daniela MANNA