

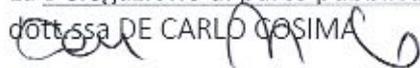
**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Fiorano al Serio  
per gli anni 2018 – 2019 – 2020  
ECONOMICO 2020**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 103 del 15/12/20, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 17/12/2020 alle ore 10,00 si sono incontrati

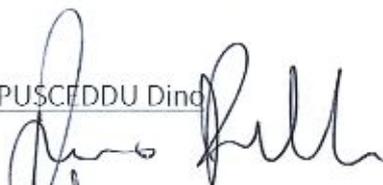
La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente,

dott.ssa DE CARLO COSIMA



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

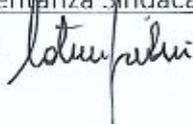
FP CGIL – PUSCEDDU Dino



CISL FP – D'AMELLO Fabio



e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona di  
GELMI Caterina



Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Fiorano al serio

## Art. 1

### Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

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

## Art. 2

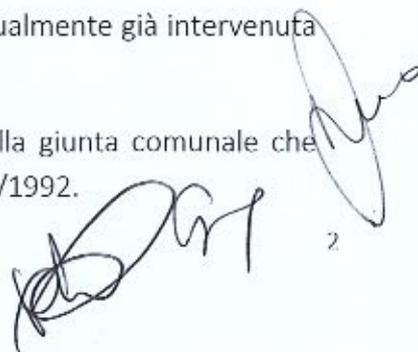
### Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Le parti prendono atto che salva diversa vigente disposizione legislativa l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.

## Art. 3

### Prestazioni previdenziali e assistenziali 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. 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.

  
2

3. Le risorse destinate alle predette finalità previdenziali sono gestite da appositi organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati

**Art. 4**  
**Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2020 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 2.868,65.
2. Ai sensi dell'art. 38 comma 2 del CCNL 14.9.2000 l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e deve essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verifica la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Le risorse vengono nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente.
3. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
4. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000.
5. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
6. Ai sensi dell'art. 38 comma 7 del CCNL 14.9.2000, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.



**Art. 5**  
**Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

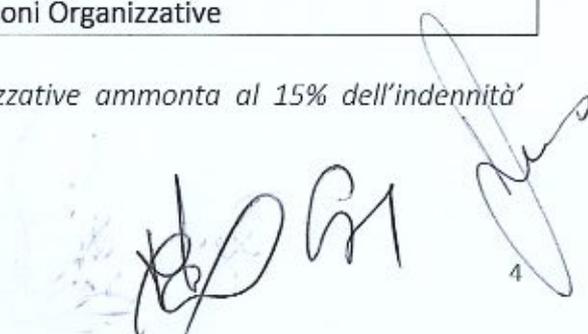
1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

**Art. 6**  
**Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa**

1. Le parti prendono atto che i nuovi incarichi di posizione sono stati conferiti in conformità alle prescrizioni del CCNL 21.05.2019 con i seguenti decreti sindacali:
  - n. 6 del 23/05/2019 Responsabile del Settore Demografici – Elettorale – Pubblica Istruzione-Cultura -Sport e Polizia locale e Commercio
  - n. 7 del 23/05/2019 Responsabile Area Tecnica manutentiva e gestione del territorio
  - n. 8 del 23/05/2019 Responsabile Finanziario- Tributi
  - n.9 del 23/05/2019 Responsabile Area Segreteria e Servizi attinenti alla Persona
2. Il Comune di Fiorano al Serio è un ente senza dirigenza e, pertanto, non occorre apportare la decurtazione di cui all'art. 67 comma 1, in quanto le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative erano già corrisposte a carico del bilancio dell'ente

**Art. 7**  
**Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative**

1. *La retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative ammonta al 15% dell'indennità stessa.*



4

**Art. 8**  
**Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, **dalla parte stabile**<sup>1</sup>, delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:
  - indennità condizioni di lavoro (lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL 2016 – 2018);
  - indennità di turno, indennità di reperibilità, Trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
  - compensi per specifiche responsabilità (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
  - indennità di funzione e indennità di servizio esterno (lett. f comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
  - compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
  - compensi ai messi notificatori (lett. h comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
  - progressioni economiche (lett. i comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018)
3. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2 salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.
5. Di tale quota il 50 % è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente 50 % è destinato al finanziamento della performance organizzativa.
6. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari a 30%<sup>2</sup> delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.
7. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.
8. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
9. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni

<sup>1</sup> la parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c.1 del CCNL 21 maggio 2018 (differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti, quote dell'indennità di comparto, incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa

<sup>2</sup> Il CCNL 21 maggio 2018 non consente una destinazione inferiore al 30%.



evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

**Art. 9**  
**Indennità condizioni di lavoro.**

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari condizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, costituiscono una percentuale pari al 7,26 % del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale è pari ad euro 1.929,50.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1 è dato un "peso" a seconda della gravosità dell'attività svolta per ciascuna delle fattispecie.
5. Per le attività **esposte a rischi** si dovrà far riferimento all'indice di rischio dell'attività come individuato nel DUVR secondo la seguente gradazione:
- 6.

Grado di rischio	Indice di rischio basso	Indice di rischio medio	Indice di rischio alto	Indice di rischio molto alto
		0	Fino a 2	Fino a 4

7. Per le attività implicanti il **maneggio di valori** si dovrà far riferimento al valore medio annuale delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:

Maneggio valori	0 – 200 €	201- 500 €	501 – 1000 €	Oltre 1000 €
		0	Fino a 2	Fino a 4

8. Per le **attività disagiate** si dovrà far riferimento alla tipologia di attività secondo la seguente gradazione:



Grado di disagio	Indice di disagio basso	Indice di disagio medio	Indice di disagio alto	Indice di disagio molto alto
	0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 6

9. A seguito della fase di valutazione, che viene effettuata dal Responsabile del Settore di appartenenza del dipendente, si calcola la somma di tutti i pesi causali delle singole fattispecie. La misura del rischio dev'essere indicata, in coerenza col vigente DVR, dall'RSPP ed effettuata con un proprio atto dal Responsabile del Settore.
10. Il valore unitario del singolo peso causale è determinato dividendo l'intera somma destinata all'indennità di cui al presente articolo per la somma di tutti i pesi causali divisa per 256.
11. Per determinare il valore dell'indennità si procede a moltiplicare il valore monetario del peso causale in precedenza ricavato per la somma dei pesi causali ottenuti da ciascun dipendente interessato. Se tale valore risultante è inferiore a 1 euro non si attribuisce alcuna indennità, sopra tale soglia invece viene erogata l'indennità giornaliera risultante dall'applicazione dei precedenti commi tenuto conto del limite massimo individuato al precedente comma 3.
12. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori, per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio pur permanendo la sua erogazione nel caso di svolgimento di una delle attività che ne costituiscono il presupposto.
13. La liquidazione dell'indennità è effettuata annualmente a seguito di relazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dal precedente comma.
14. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
15. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008.
16. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 15 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### Art. 10

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

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 16,38% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale è pari ad euro 4.355,50.
2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies

*Fellu*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore, previo confronto con gli altri responsabili e con il Segretario Comunale.

3. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

<i>MAX punti 30</i>	<i>Punti da 31 - 45</i>	<i>Punti da 46 - 60</i>
<i>Fino a € 1000</i>	<i>Fino a € 1.500</i>	<i>Fino a € 3.000</i>

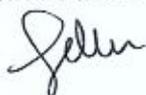
L'attribuzione dei punteggi dovrà declinare specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:

- a) grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
- b) complessità dell'attività;
- c) responsabilità gestionale;

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
- La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
- La responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

4. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza.
5. Il punteggio di ogni singolo dipendente sia per la somma che per l'attribuzione del punteggio individuale è rapportato alla percentuale del part time.
6. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
7. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs.151/2001.
9. Al finanziamento dell'**indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2**, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale pari al 1,75 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad euro 466,60.
10. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.



11. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 ed è cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali.
12. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 466,60
b) Ufficiale elettorale	€
c) Responsabile di tributi	€
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€
e) Formatore professionale	€
f) Responsabile di archivi informatici	€
g) Ufficiale giudiziario	€
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€

13. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato
14. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
15. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
16. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
17. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
18. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese.
19. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 15 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
20. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità previste dal presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008.

**Art. 11**  
**Indennità per il personale della Polizia Locale.**

1. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL

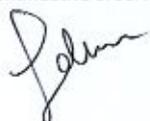
*Salvo*

*PD M*

21.5.2018, una percentuale pari al 0,58 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad euro 153,00.

2. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità<sup>3</sup>.
4. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 1,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 9.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata semestralmente.
7. Al finanziamento dell'indennità di funzione del personale appartenente al personale della polizia locale prevista dall'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale pari al 2,18 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza) . Tale percentuale è pari ad euro 579,00.
8. In applicazione del citato art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio) da un minimo di € 0 fino ad un massimo di € 3.000,00 annue lorde.
9. Tale responsabilità può essere attribuita unicamente al personale che:
  - a) svolga particolari funzioni formalmente assegnate ai sensi del vigente regolamento regionale;
  - b) tali funzioni devono essere espletate in una specifica struttura.
10. Ad ogni appartenente al personale di polizia locale a seconda del grado rivestito nell'ambito del corpo/servizio viene attribuito un punteggio secondo la seguente tabella:

<sup>3</sup> Si prende in considerazione il mese. Se su 26 giornate lavorative effettive (esclusa qualunque giornata di assenza dal servizio a qualsivoglia titolo) si svolgono almeno 14 giornate con una prestazione parziale o totale in servizio esterno per quel mese l'agente viene considerato come adibito in via continuativa ai servizi esterni e per le giornate di servizio all'esterno spetta l'indennità prevista.



Categoria del personale di PL	Grado del personale	Peso del grado rivestito
Personale di polizia locale di categoria C	Agente di polizia locale	1
	Agente scelto di polizia locale	1,5
	Assistente di polizia locale	2
	Assistente scelto di polizia locale	2,5
	Assistente esperto di polizia locale	3
	Soprintendente di polizia locale	6
	Soprintendente scelto di polizia locale	7
	Soprintendente esperto di polizia locale	8
Personale di polizia locale di categoria D	Specialista di vigilanza di polizia locale	9
	Vice commissario di polizia locale	10
	Commissario di polizia locale	11
	Commissario capo di polizia locale	12
	Commissario capo coordinatore di polizia locale	13

11. A seguito della fase di valutazione del grado rivestito si calcola la somma di tutti i pesi delle singole graduazioni. Per l'agente assunto a tempo parziale il punteggio è rapportato alla percentuale del part time.
12. Il valore unitario del grado è determinato dividendo l'intera somma destinata all'indennità di cui al presente articolo per la somma di tutti i valori del grado.
13. Per determinare il valore dell'indennità si procede a moltiplicare il valore monetario del peso del grado rivestito in precedenza ricavato per la somma dei pesi riferiti al grado rivestito ottenuto da ciascun dipendente interessato. Se tale valore risultante è inferiore al valore minimo indicato al precedente comma 8 non si attribuisce alcuna indennità, sopra tale soglia invece viene erogata l'indennità giornaliera risultante dall'applicazione dei precedenti commi tenuto conto del limite massimo individuato al precedente comma 8.
14. L'indennità di cui al comma 7 è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1 del CCNL 21.5.2018.
15. La corresponsione dell'indennità avviene semestralmente ed è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
16. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzati ad

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

17. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità previste dal presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate e trova applicazione a partire dal 22 maggio 2018.

## Art. 12

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

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2020, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una percentuale pari al 3,07 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste dal presente articolo). Tale percentuale è pari ad euro 816,00, per le progressioni delle categorie B e C. nell'anno 2021 verranno previste le risorse per la categoria D;
2. Le parti danno atto che:
  - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infra categoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
    - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
    - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
    - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
  - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
  - c) ai sensi dell'art. 12, comma 8, del CCNL 21.5.2018 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
  - d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per l'anno 2020 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite in un'unica graduatoria tra le categorie finanziate.
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali sono i seguenti:
  - a) verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza



prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;

- b) in caso di parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.
  - c) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
  - d) in caso di ulteriore parità si valuterà il numero delle ore di formazione certificate nel triennio precedente stilando una graduatoria ulteriore;
5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti trentasei mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del terzo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale.
6. Per i neo-assunti il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale è ridotto ad un minimo di 24 mesi.
7. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
8. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 70% del massimo ottenibile nel citato triennio.
9. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio 2020. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

### Art. 13

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

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una percentuale pari al 0 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza), per un importo pari ad euro .....
2. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *"L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3- quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali."*. E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma

- 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto che ne sono parte integrante.
3. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:
- a) risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche) pari ad € 5.000,00;
  - b) risorse destinate all'erogazione dei compensi professionali dovuti all'Avvocatura interna a seguito di Sentenza favorevole all'Ente in base all'art. 27 del CCNL 14.9.2000 pari ad € ;
  - c) risorse destinate al recupero evasione ICI in attuazione dell'articolo 59, comma 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997 pari ad € .0;
  - d) risorse destinate al compenso per il processo tributario in attuazione dell'art. 15, comma 2-bis, del D.Lgs. 546/1992 pari ad € 0;
  - e) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT in base all'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018 pari ad € 0;
  - f) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, del D.L. 269/2003 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria) pari ad € 0;
  - g) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 riguardanti i contratti di sponsorizzazione pari ad € 0
4. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si prende atto che il relativo regolamento sarà oggetto di approvazione da parte della Giunta Comunale.
5. Negli Enti forniti di un servizio autonomo di avvocatura gestito da personale dipendente, per la disciplina dei criteri di erogazione dei compensi professionali dovuti ai sensi dell'art. 27 del CCNL 14.9.2000 si rinvia all'accordo stipulato in data ..... che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.
6. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute sono considerate economie di bilancio.
7. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21.5.2018 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

#### Art. 14

#### Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. Il finanziamento delle risorse destinate al finanziamento delle risorse variabili del fondo ex art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è pari al 21,00% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) per un importo pari ad euro 5.500,00 di cui € 3.302,00 della parte variabile destinata al finanziamento dei progetti.
2. Si prende atto che, con le risorse del precedente comma vengono finanziati i seguenti progetti:



Progetto	Uffici/Servizi interessati	Risorse
Progetto informatizzazione uffici comunali	Tutti gli uffici	2.794,00
Progetto manutenzione straordinaria arredo urbano parchi comunali	Operaio	508,00

3. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del responsabile del settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti, con la busta paga del mese successivo alla scadenza del trimestre interessato dalla prestazione.
4. Il finanziamento dei progetti di cui al comma precedente in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è pari al 12,42 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza).
5. Le somme destinate alla corresponsione degli specifici progetti finanziati dalla parte variabile del fondo di produttività costituiscono la parte non prevalente delle stesse escluse le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere c), f), g).

**Art. 15**  
**Premi correlati alla performance**

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) rappresenta il 37,57 % di tali risorse.
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1 e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.
3. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
4. Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.
5. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
6. Le risorse vengono poi sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite

delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

7. Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente per un importo complessivo pari €. 214,13 euro.
8. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
  - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
  - b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
  - c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
9. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018 e sottratte le somme di cui al comma 7, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance pari ad euro 9.778,52.
10. Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:
  - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
  - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40

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

- b) per il 50 % in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.
12. Una quota delle risorse destinate alla performance è destinata all'introduzione di un premio speciale performance individuale come disciplinato nell'allegato B.
13. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV o dal Nucleo di Valutazione.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP con esclusione di quanto finanziato dal precedente art. 18. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel settore dei parametri di cui al comma 10 lett. b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.

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

<b>A - valutazione compresa tra</b>	<b>B - Risorse performance individuale</b>
80% e 100% attribuibile	100%
60% e 79,9% attribuibile	80%
40% e 59,9% attribuibile	55%
20% e 39,9% attribuibile	30%
0% e 19,9% attribuibile	0%

per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente comma 10, lett. b). I risultati così ottenuti vengono sommati per tutti dipendenti del settore, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente calcolata applicando il parametro della categoria di appartenenza.

- b) prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;
- c) per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.

- d) la scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.
15. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale di cui al comma 10 lett. b).
16. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance individuale avverrà a consuntivo entro il mese di giugno dell'anno successivo

**Art. 16**  
**Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate**

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

Finalità del compenso	Percentuale	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	18,38%	€ 4.889,26
Compenso per erogazione della performance organizzativa	18,38 %	€ 4.889,26
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	0,81 %	€ 214,13
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	3,07 %	€ 816,00
Indennità di turno	... %	€
Indennità di reperibilità.	... %	€
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	... %	€
Indennità per particolari condizioni di lavoro	7,26 %	€ 1.929,50
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	... %	€
Indennità per specifiche responsabilità	16,38%	€ 4.355,50
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	1,75 %	€ 466,60
Indennità per il servizio esterno personale PL	0,58 %	€ 153,00
Indennità di funzione personale PL	2,18 %	€ 579,00
Indennità funzionari ex 8 <sup>a</sup> qualifica funzionale	... %	€
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione	... %	€
Risorse destinate ai messi notificatori	... %	€
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	18,80%	€ 5.000,00
Progetti specifici finanziati	12,42 %	€ 3.302,00
Progetti per la Polizia Locale	- %	€
<b>TOTALE</b>	<b>100 %</b>	<b>€ 26.594,25</b>

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*John*

*[Signature]*

*[Signature]*

**Art. 17**  
**Personale in distacco sindacale**

1. Al personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 7 del CCNQ del 4.12.2017, verrà garantito quanto disposto dalle vigenti norme contrattuali, anche in relazione a quanto disposto dell'art. 71 della Legge n. 133/2008. In particolare il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato, in applicazione del comma 3 del citato articolo, è attribuito in base all'apporto partecipativo del dirigente sindacale al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

**Art. 18**  
**Disposizione finale**

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

Fiorano al Serio li 17 dicembre 2020

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

D.ssa Cosima De Carlo

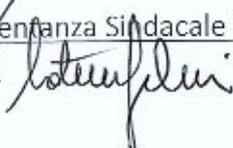


e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP CGIL - PUSCEDDU Dino

CISL FP - D'AMIDIO Fabio

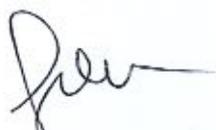
e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona di GELMI Caterina



ART. 1

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

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione comunale, con **determinazione** n. 295 del 03/12/2020 per la sua **parte stabile** e con **deliberazione G.C.** n. 97 del 01/12/2020 per la sua **parte variabile**.
2. Tale fondo per la sua parte stabile risulta, pertanto, costituito:
  - a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2017 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL;
  - b) dall'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.1.2004 pari allo 0,20% del Monte Salari dell'anno 2001 qualora tali risorse non siano state utilizzate nell'anno 2017;
  - c) dall'importo pari alle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio;
  - d) dall'importo corrispondente alla RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente;
  - e) dai trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente;
  - f) dell'importo per il personale trasferito l'anno precedente;
  - g) di un importo pari alla riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario;
  - h) di un importo pari alla quota individuale media al fondo del salario accessorio dell'anno precedente al fondo di riferimento per ogni persona assunta nel corso dell'anno precedente, in caso di incremento della dotazione organica.

  
  
  
21

**COSTITUZIONE DEL FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO 2020**

FONDO DI PARTE STABILE			
Norma di riferimento	Norma	Descrizione	Somma
Art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2018	A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004.	Fondo unico consolidato	€ 52.154,78
Art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2018	Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità".	Risorse per le alte professionalità non utilizzate	€ 744,70
Art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21.5.2018	Importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 1.1.2018 e a valore dell'anno 2019.	Incremento del salario accessorio CCNL 21.5.2018	€ 915,20
Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21.5.2018	L'importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni inidonee; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.	Differenza tra incrementi contrattuali e costo storico delle progressioni	€ 1.373,06
Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 21.5.2018	Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compreso la quota di tredicesimo mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.	BIA ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	€ 564,80
Art. 67 comma 2 lett. d) CCNL 21.5.2018	Risorse riassegnate ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.	Trattamenti economici più favorevoli prima del CCNL	€ -
Art. 67 comma 2 lett. e) CCNL 21.5.2018	Gli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017.	Integrazione per trasferimento di personale a seguito di delega di funzioni	€ -
Art. 67 comma 2 lett. g) CCNL 21.5.2018	Importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla compensazione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate.	Riduzione stabile del fondo del lavoro straordinario dall'anno 2018	€ -
Art. 67 comma 5 lett. a) CCNL 21.5.2018	Integrazione del fondo in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei migliori trattamenti economici del personale.	Incremento del fondo per aumento della dotazione organica	€ -
Altre voci			€ -
Art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2017	Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.	Riduzione delle risorse stanziate nel 2017 per la Posizioni Organizzative negli Enti con la dirigenza	€ -
Art. 67 comma 2 lett. e) CCNL 21.5.2018	Gli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017.	Riduzione per trasferimento di personale a seguito di delega di funzioni	€ -
Art. 6-bis D.Lgs. 165/2001	In caso di esternalizzazione dei servizi le amministrazioni interessate provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale.	Riduzione per esternalizzazione di servizi	€ -

*fer*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

**COSTITUZIONE DEL FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO 2020**

Art. 40, c. 3-quinquies, D.Lgs. 165/2001	Recupero delle somme indebitamente corrisposte	Riduzione del fondo per le somme indebitamente corrisposte nei salari accessori degli anni precedenti	€	5.664,34
Art. 7 comma 3 lett. u)	Riduzione delle risorse stabili per l'incremento delle risorse a disposizione per l'Istituto delle Posizioni Organizzative	Somme ridotte in sede di contrattazione decentrata	€	-
Altre riduzioni			€	-
<b>TOTALE FONDO DI PARTE STABILE</b>			<b>€</b>	<b>50.088,20</b>

<b>FONDO DI PARTE VARIABILE</b>				
Norma di riferimento	Descrizione	Riferimenti		Somma
Art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21.5.2018	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001	Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali	€	-
Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21.5.2018	Risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98	Risparmi di gestione	€	-
Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Art. 113 D.Lgs. 50/2016	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge	Incentivi funzioni tecniche	€	5.000,00
Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Art. 3, C. 57, L.662/1996, Art. 59, C.1, lett. P), D.Lgs. 446/1997	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge	Recupero evasione ICI	€	-
Art. 67 comma 2 lett. c) e Art. 70-ter CCNL 21.5.2018	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge	Risorse ISTAT	€	-
Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Art. 9 comma 6 D.L. 90/2014	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge	Compensi professionali avvocatura	€	-
Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Art. 1 comma 1091 l. 145/2018	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge	Incentivo recupero tributi IMU e TARI	€	-
Art. 67 comma 2 lett. d) CCNL 21.5.2018	Imparti usa testium corrispondenti alla frazione di IVA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel fondo dell'anno successivo alla cessazione del servizio	IVA del personale cessato nell'anno in corso	€	-
Art. 67 comma 2 lett. e) CCNL 21.5.2018	Risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL del 1.4.1999	Risparmi straordinario anno precedente	€	1.761,22
Art. 67 comma 2 lett. f) CCNL 21.5.2018	Risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati	Risorse messi notificatori	€	-
Art. 67 comma 2 lett. g) CCNL 21.5.2018	Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi	Risorse per il personale delle case da gioco	€	-
Art. 67 comma 2 lett. k) CCNL 21.5.2019	Integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito del trasferimento di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile del fondo - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e);	Integrazione per trasferimento di personale a seguito di delega di funzioni nell'anno in corso	€	-
Art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018	Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni la materia contabile	Risparmi anno precedente	€	-

*Pa*

*[Signature]*

*CR*

*[Signature]*

**COSTITUZIONE DEL FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO 2020**

Art. 67 comma 4 CCNL 21.5.2018	In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	Integrazione 1,2% MS 1997	€ 2.938,00
Art. 67 comma 5 lett. a) CCNL 21.5.2018	Integrazione del fondo in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	Incremento del fondo per aumento della dotazione organica anno in corso	€ -
Art. 67 comma 5 lett. c) CCNL 21.5.2018	Gli enti possono stanziare apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale	Integrazione delle risorse per finanziare specifici obiettivi di PEG	€ 5.500,00
Art. 56-quater comma 1 lett. c) CCNL 21.5.2018	Erogazione di incentivi materiali collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale	Progetti di vigilanza	€ -
Art. 16, c. 4 e 5, d.l. 98/2011	Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	Piani di razionalizzazione per recupero somme indebitamente erogate al personale	€ -
Altre voci di parte variabile ricomprese nel limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017			€ -
Altre voci di parte variabile NON ricomprese nel limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017			€ -
<b>TOTALE FONDO DI PARTE VARIABILE</b>			<b>€ 15.199,22</b>

<b>RIDUZIONI</b>			
Art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.	Riduzione del tetto complessivo delle risorse	€ -

**FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO PER L'ANNO 2020**

**€ 65.287,42**

**Totale del salario accessorio 2020 € 65.287,42 (incluso la riduzione art. 4 D.L. 16/2014)**

3. Il fondo di cui al comma precedente risulta ridotto delle somme:
  - a) Piani di razionalizzazione per recupero somme indebitamente erogate al personale per €. 5.664,34 (art.4 D.L. 16/2014) (previsto dalla Delibera di Giunta n. 102/2019).
  
4. Il fondo di cui al comma 1 per la sua parte variabili risulta, pertanto, costituito:
  - a) dalle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
  - b) dai risparmi del fondo lavoro straordinario nell'anno precedente;
  - c) dall'integrazione delle risorse sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, con esclusione della dirigenza;

- d) dalle risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale;

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

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE	
Totale Risorse Stabili	€ 55.752,54
Totale delle risorse variabili	€ 15.199,22
Riduzione art. 4 DL.16/2014	-€ 5.664,34
<b>TOTALE FONDO art. 67 CCNL 21.5.2018</b>	<b>€ 65.287,42</b>

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

Retribuzione di Posizione e di Risultato delle P.O.	
Totale delle risorse stanziare per il pagamento della Retribuzione di Posizione	€ 36.000,00
Fondo per il pagamento della retribuzione di Risultato pari al 15 % del totale	€ 5.400,00
Maggiorazione indennita' di posizione Segretario comunale quota a carico Comune	€. 1.614,06
<b>TOTALE delle risorse per il pagamento delle P.O.</b>	<b>€ 43.014,06</b>

7. Ai fini della verifica del rispetto del limite previsto dall'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 si prende atto che :

- con delibera di Giunta Comunale n. 48 del 22/05/2019 si è provveduto ad autorizzare i *risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato* pari ad € 18.300,00 al netto di contributi non destinati ad assunzioni di personale, in conformità all'art. 11 D.L. n. 135/2018, come modificato dalla L. n. 12/2019, destinandoli all'eventuale maggior valore del trattamento accessorio delle posizioni organizzative rispetto al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.L. 75/2017;
- la quota di €. 23.100,00 sommata al fondo per il salario accessorio nelle sue parti soggette al limite non superi la somma delle stesse voci come costituite nell'anno 2016:

Verifica del limite dell'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017	
Totale del fondo P.O. (soggette a vincolo) sommato al fondo del salario accessorio 2020 per le voci soggette a vincolo *	€ 86.616,34
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2016	€ 87.840,00
<b>Differenza 2018/2016</b>	<b>€ 1.223,66</b>

\*somme non soggette a vincolo salario accessorio € 915,20 (art. 67, comma 2, lett.A) - € 1.373,06 (art.67, comma 2 lett.B) - € 18.300,00 aumento PO e utilizzati resti assunzionali- € 5.000,00 (art.67 comma 3 lett. C) - € 1.761,22 (art.67 comma 3 lett.E).

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

## ART. 2

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

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro. Per l'anno 2020 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

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

Per un totale annuo complessivo di € 4.383,44




### ART. 3

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

1. Ai sensi dell'art. 16, comma 4, del CCNL del 21.5.2018, le risorse economiche **già destinate alla progressione orizzontale** all'interno della categoria **sono interamente a carico del fondo** per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
  - a) **cessato dal servizio;**
  - b) **che ha avuto una progressioni verticale** relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
  - c) **che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica** superiore in applicazione di **disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.**
3. In caso di **mobilità esterna** non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale **ceduto ad altri enti**, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti **del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente.**
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al **loro costo attuale.**
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione dei commi precedente art. 4 è pertanto depurata dell'import di Euro 33.659,67.
6. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è **ulteriormente ridotto** dalle risorse destinate al finanziamento:
  - dell'indennità dovuta al **personale educativo** secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001;
  - per i **reinquadramenti** previsti dal CCNL del 31.3.1999;per un importo complessivo di: €.34.309,73

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

€ 26.594,25



ALL. "B"

*Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Personale Comparto*

**PREMIO SPECIALE DI PERFORMANCE PER LE ATTIVITÀ  
ESPLETATE DURANTE L'EMERGENZA COVID-19**

Premesso che:

- In data 04/12/2020 è stato sottoscritto il C.C.D.I. relativo al personale del comparto del Comune di Fiorano al Serio parte giuridica – valevole per il triennio 2018/2020.
- In data 04/12/2020 è stato sottoscritto il C.C.D.I. relativo al personale del comparto del Comune di Fiorano al Serio – parte economica – inerente la destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2020.
- L'emergenza sanitaria COVID-19 ha messo a dura prova le strutture comunali, che hanno dovuto efficientare, ed in alcuni casi intensificare, la propria attività lavorativa per garantire il regolare svolgimento di tutti i servizi necessari alla cittadinanza ed al corretto svolgimento dell'attività amministrativa.
- L'Amministrazione comunale si propone di premiare, tramite uno specifico bonus di performance, i dipendenti che hanno prestato la propria attività lavorativa in presenza nei mesi di marzo, aprile e maggio 2020, impegnati nell'assicurare i tali servizi.
- ai sensi dell'art. 7, comma 4) del C.C.N.L. "Funzioni locali" del 21.05.2018 sono oggetto di contrattazione decentrata:
  - a. «i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo»;
  - b. «i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance».

Tutto ciò premesso;

In data 04/12/2020

**l'Amministrazione Comunale di Fiorano al Serio**, rappresentata della Delegazione Trattante di **Parte Pubblica**

E

i **Soggetti Sindacali** che compongono la Delegazione Trattante di **Parte Sindacale**

**SOTTOSCRIVONO**

la seguente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, relativa al personale del comparto del Comune di Fiorano al Serio ed inerente l'attribuzione di un premio speciale di performance per le attività espletate durante l'emergenza COVID-19.



## Articolo 1

### Premio speciale performance individuale

Nell'anno 2020 per premiare l'essenziale contributo apportato dai singoli dipendenti sia alle diverse unità organizzative e più generalmente all'ente complessivamente, è prevista la corresponsione di un premio speciale di performance individuale per le attività di efficientamento espletate durante l'emergenza sanitaria COVID-19, nei mesi di marzo e aprile 2020, con esclusione dei titolari di Posizione organizzativa.

La quota da destinare al citato premio di performance è quantificata in euro 600,00 che si sono determinati sul "fondo delle risorse decentrate" di cui al C.C.D.I. – parte economica – del 04/12/2020.

Il premio è destinato ad incentivare l'attività svolta in presenza presso le sedi comunali o sul territorio ed è rivolto ai dipendenti che hanno prestato la propria attività lavorativa in presenza e che, data la peculiarità del Servizio presso il quale preposti, sono stati esposti ad un maggior rischio biologico, pur avendo il Comune adottato tutte le precauzioni necessarie al fine di ridurre al massimo il rischio medesimo.

L'assegnazione del premio, e quindi la suddivisione del budget a disposizione, è effettuata in relazione alle giornate di lavoro effettuate in presenza, così come rilevato dalle timbrature, senza alcun tipo di riproporzionamento legato all'orario di lavoro effettivamente svolto o alla tipologia di contratto (full-time o part-time).

Si individuano di seguito n. 2 (due) categorie maggiormente esposte al rischio di contagio:

1. N. 1 Impiegata preposta presso il Servizio di Stato Civile e Demografico;
2. N. 1 Operatore tecnico che ha collaborato con i servizi cimiteriali esterni

Il Responsabile di Settore di riferimento individua i dipendenti a rischio di contagio significativamente elevato.

La quota da destinare al citato premio di performance come sopra stabilita è suddivisa equamente tra i dipendenti che rientrano nelle categorie sopra indicate e che saranno individuati dai Responsabili di Settore di riferimento e sarà erogata come segue:

- Corresponsione del 100% della quota individuata, qualora sia stato prestato servizio in sede per più di 20 giorni (con esposizione massima al rischio) nel periodo marzo – aprile 2020;
- Corresponsione del 60% della quota individuata, qualora sia stato prestato servizio in sede per meno di 20 giorni (con esposizione massima al rischio) nel periodo marzo – aprile 2020;

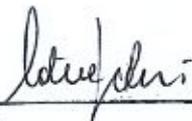
Il budget a disposizione e non distribuito, confluirà nel premio di performance del restante personale dipendente

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA



LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

R.S.U.



FP CGIL



CISL FP

