

**COMUNE DI MARCARIA**  
**Provincia di Mantova**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria  
al contratto integrativo anno 2021**  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## PARTE I: La relazione illustrativa

### I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione	20/07/2021	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dott.ssa Sabina Candela – Segretario Comunale;</li> <li>- Dott.ssa Simona Gibertini – Responsabile del settore Economico-Finanziario</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- UIL FPL – Busseni Daniela</li> <li>- CISL FP – Magnani Rosanna</li> <li>- CGIL FP – Giusti Elena</li> </ul> <p>R.S.U. Aziendale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ottoni Chiara</li> <li>- Beccari Barbara</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- UIL FPL – Busseni Daniela</li> <li>- CISL FP – Magnani Rosanna</li> </ul> <p>R.S.U. Aziendale firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ottoni Chiara</li> <li>- Beccari Barbara</li> </ul>	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Utilizzo risorse decentrate anno 2021</p> <p>b) Criteri generali: - per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie; - per le progressioni economiche orizzontale e procedure selettiva e criteri di valutazione;</p> <p>c) Performance organizzativa e individuale;</p> <p>d) Disciplina delle indennità;</p> <p>e) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge;</p> <p>f) Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative;</p> <p>g) Indennità di servizio esterno, di funzione del personale di Polizia Locale;</p> <p>h) Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro</p>	
R...s p e t +	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?  La presente relazione viene trasmessa al Revisore dei Conti del Comune di Marcaria per la certificazione di competenza

	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.  Nel caso l'organo di controllo interno, il Revisore dei Conti, dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione definitiva.
		È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?  Sì, Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009 sono stati approvati deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 02/04/2019 per l'annualità 2019, triennio 2019/2021 e n. 76 del 08/09/2020 per l'annualità 2020, triennio 2020/2022, di approvazione del PEG, deliberazione ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?  Sì, è stato approvato con deliberazione <b>della Giunta Comunale n. 8 del 26/01/2019, per il triennio 2019/2021 e n. 7 del 28.01.2020 per il triennio 2020/2022</b> il Piano anticorruzione
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?  Sì. Per quanto di competenza. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?  L'OIV/Nucleo di valutazione ha validato la relazione / verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa con verbale del 30.06.2019, relativa all'annualità 2018.
<b>Eventuali osservazioni</b>		

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

### a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Si riportano di seguito i singoli articoli dell'accordo proposto alla certificazione:

## *Art. 1*

### *Quadro normativo e contrattuale*

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n.79 del 14.04.2018;
- f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

## *Art. 2*

### *Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria*

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. Esso avrà validità dal **01.01.2019 e sino al 31 dicembre 2021**.

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione;

4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

### *Art. 3*

#### *Verifiche dell'attuazione del contratto*

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

### *Art. 4*

#### *Interpretazione autentica dei contratti integrativi*

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

### *Art. 5*

#### *Quantificazione delle risorse*

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad es.: art.23, 2° c, D.Lgs. n.75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2019 e per l'anno 2020, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata rispettivamente con determinazioni del Settore Segreteria, Affari Generali, Amministrativo e Saff n. 489 del 28.12.2019 e n. 332 del 09.09.2020.
3. Le risorse variabili di cui all'art.67, comma 4, CCNL, possono essere previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, previa verifica, della sussistenza, nel bilancio dell'ente della relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, quindi con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione delle risorse variabili.
4. Le parti prendono atto che l'Ente, annualmente, può destinare risorse variabili aggiuntive, di cui art. 67, 5° c., lett. b) CCNL, per il conseguimento di obiettivi specifici previsti e definiti nel Piano della Performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione.
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

## *Art. 6*

### *Strumenti di premialità*

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti adottati in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL del 21.05.2018;
- d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.
- f) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

## *Art. 7*

### *Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie*

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati per competenza e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

- 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, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - 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 concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, 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;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.

4. Per gli anni 2019 e successivi si provvederà al pagamento delle indennità solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa delibera della Giunta di indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dei revisori.

#### *Art. 8*

##### *Criteri generali per la progressione economica orizzontale*

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;

2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance e/o nel regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

3. A valere dal 2020 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

##### **Vincoli alle risorse**

- a) Le risorse destinate alle PEO, verranno definite in sede di accordo economico annuale;
- b) La quota stanziata per le progressioni economiche orizzontali viene destinata alle seguenti categorie:

- Budget assegnato alla categoria B € ..... ;
- Budget assegnato alla categoria C € ..... ;
- Budget assegnato alla categoria D € ..... ;

Nell'ambito della quota complessiva assegnata per le nuove progressioni economiche, la ripartizione per categoria potrà subire variazioni in quanto determinata in base ai dipendenti ammissibili alla selezione;

- c) Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina:
  - Nel 65 % l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili, che potrà essere destinata alle progressioni economiche.

Al fine di attribuire il maggior numero possibile di progressioni orizzontali si stabiliscono le modalità di calcolo e di gestione del budget:

1. Definizione del budget complessivo in sede di accordo decentrato annuale;
2. Individuazione di tutti i dipendenti ammissibili alla selezione sulla base dei criteri indicati, suddivisi per categoria;
3. Calcolo del costo potenziale teorico intero ente su base annua per il passaggio di tutti i dipendenti individuati come al punto 2);
4. Calcolo del costo potenziale teorico su base annua per il passaggio di tutti i dipendenti individuati come al punto 2) per categoria;
5. Calcolo del budget utilizzabile per ciascuna categoria (B, C, D) applicando la seguente formula:

budget di categoria = budget complessivo stabilito dal CCDI annuale per nuove PEO come stabilito al punto 1/costo potenziale massimo intero ente come definito al punto 3 \* costo potenziale massimo per categoria come indicato al punto 4

L'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale avverrà ai dipendenti collocati ai vertici delle graduatorie delle singole categorie con scorrimento fino ad esaurimento del budget disponibile.

### **Requisiti di partecipazione**

d) Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione:

- almeno 12 mesi di servizio presso il Comune di Marcaria;
- l'anzianità minima di almeno 36 mesi nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi, come da tabella sotto riportata:

Cat. B		Cat. C		Cat. D	
B1	3 anni	C1	3 anni	D1	3 anni
B2	4 anni	C2	4 anni	D2	5 anni
B3	4 anni	C3	4 anni	D3	5 anni
B4	4 anni	C4	4 anni	D4	5 anni
B5	4 anni	C5	4 anni	D5	5 anni
B6	4 anni	C6		D6	5 anni
B7	4 anni			D7	
B8					

e) Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 70/100 del coefficiente Progressione Orizzontale (o di 350/500 dei punteggi di valutazione) assegnato ad ogni fascia di valutazione.

f) Non aver riportato alcuna sanzione disciplinare oltre la censura nell'arco dell'ultimo biennio.

#### **Procedure selettive e criteri di valutazione**

g) Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.

h) La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance, anche di altri Enti, come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance. In caso di mancata valutazione, dovuta ad assenza del dipendente in uno o più anni del triennio preso a riferimento, si terrà conto delle ultime tre valutazioni delle performance rilevate in un periodo non superiore a 5 anni.

i) L'esperienza maturata e le competenze acquisite saranno valutate dalla conferenza dei Responsabili valutatori che, sulla scorta di apposito schema analitico dei fattori rilevanti, allegato al presente contratto, definiranno l'eventuale punteggio aggiuntivo da assegnare ai partecipanti alla selezione. Il punteggio massimo riconoscibile per detti parametri è di 30 punti su 100, rapportando in settantesimi il punteggio di cui alla lett. h).

j) Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quota limitata di soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni fino ad esaurimento delle risorse a tale scopo destinate, garantendo comunque almeno una progressione per ciascuna categoria tra quelle individuate alla lett. b).

k) La disciplina attuativa sarà poi inserita nel SMVP o in altro testo a valenza regolamentare.

I) In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscano nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali. Nell'anno successivo il risparmio sarà aggiunto al budget assegnato alla rispettiva categoria.

#### *Art. 9*

##### *Premio correlato alla performance organizzativa*

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.

2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Responsabile.

#### *Art. 10*

##### *Premio correlato alla performance individuale*

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. Come previsto nell'art.5, comma 5 del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 11, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$\text{P.I.} = \text{F} / \Sigma p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\Sigma p$  = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

5. Il compenso dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi, anche non continuativi, nel corso dell'anno e precisamente:

- per una presenza in servizio di soli 3 mesi in un anno spetta il 25% della produttività;
- per una presenza in servizio di soli 6 mesi in un anno spetta il 50% della produttività;
- per una presenza in servizio di soli 9 mesi in un anno spetta il 75% della produttività;
- per una presenza in servizio oltre i 9 mesi in un anno spetta il 100% della produttività.

Si considerano presenza in servizio l'astensione obbligatoria per maternità, l'infortunio, i permessi di legge e da contratto, ferie e ricoveri ospedalieri.

La presenza in servizio viene determinata in ragione annua da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.

La quota di produttività individuale dovrà inoltre essere rapportata in caso di prestazioni ad orario ridotto (alla percentuale di part-time).

6. Si stabilisce altresì che verrà corrisposto il premio correlato alla performance individuale, nella misura del 50%, ai dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per un importo pari o superiore al doppio della produttività media per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c) (condono edilizio, Istat, avvocatura, incentivi per attività di recupero evasione tributi locali ecc.).

Le quote non erogate sono ritenute a tutti gli effetti delle economie da ridistribuire con il criterio di cui al comma 4 ai dipendenti non interessati dalla decurtazione medesima.

## **Art. 11**

### **Maggiorazione del premio individuale**

1. Al 25% dei dipendenti che conseguono la valutazione oltre 90/100 è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% (limite minimo) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = F / [\sum \text{dip} + 0,3 \times (25\% \sum \text{dip})]$$

P = premio medio su cui applicare il 30%

F = quota fondo performance individuale da ripartire

$\sum \text{dip}$  = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente.

2. A parità di punteggio, la quota della maggiorazione del premio individuale viene suddivisa tra gli aventi diritto.

## **Art. 12**

### **Principi generali**

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti “indennità”.
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di “resa” della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.
7. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano **dal 1° gennaio 2019**.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 10 del presente contratto integrativo.

## **Art. 13**

### ***Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)***

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
  - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
  - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è

condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

- a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzi e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- c) attività che, per gravità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

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

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;

9. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:

- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma.

10. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.

11. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene trimestralmente, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

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

12. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio	€ 1,50	
B	personale esposto a disagio	€ 1,50	
C	personale con funzioni di agente contabile (Econo)	C1) media annua di valori di cassa maneggiati tra € 0 ed €500,00	€ 0,00
		C2) media annua di valori di cassa maneggiati compresi tra € 501,00 ed oltre	€ 1,00

13. In caso di compresenza di più fattispecie:

- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) €. 3,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e C1) €. 3,00/giorno
- qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera A) e B) C2) €. 4,00/giorno

14. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incipienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

#### *Art. 14*

#### *Indennità per specifiche responsabilità*

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con atto del Responsabile competente, 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, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo, a livello di Ente, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. L'importo dell'indennità attribuibile a ciascun titolare di particolare responsabilità non può essere superiore ad Euro 3.000,00 annui lordi. Tale importo viene quantificato dalla Conferenza dei Responsabili Apicali attribuendo a ciascuna posizione un punteggio con l'ausilio dei sottoindicati criteri di valutazione. Successivamente, il

budget annuale disponibile viene suddiviso tra gli interessati in misura proporzionale al punteggio assegnato.

**A) Responsabilità di procedimento, formalmente attribuita, in atti con rilevanza esterna di particolare complessità:**

RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 8
Responsabilità di istruttoria di procedure complesse, complessità quadro normativo di riferimento e conoscenze giuridiche e tecniche	5
Apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza	3
RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 7
Responsabilità procedimenti di spesa o di entrata fino a Euro 50.000,00	1
Responsabilità procedimenti di spesa o di entrata da Euro 50.001,00 ad Euro 150.000,00	2
Responsabilità procedimenti di spesa o di entrata superiore a 150.000,00	3
Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro (uffici e personale) minimo 2 persone	1
Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro (uffici e personale) superiore a 2 persone	2
Relazioni con soggetti interni ed esterni all'Ente (stakeholder)	2

**B) Coordinamento squadre operai:**

RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro - fino a 2 squadre da minimo 2 persone	2
Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro – oltre le due squadre aggiungere 1 punto per ogni squadra	Max punti 15
Relazioni con soggetti interni ed esterni all'Ente (ditte fornitrice)	1

2. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.

## Art. 15

### **Indennità per ulteriori specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c) al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge; non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

3. Nelle fattispecie di cui alle lettere b), c) e d) del comma 1, è di competenza del Responsabile, definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto;

4. Le indennità di cui al presente articolo e le indennità di cui all'art. 14 non sono cumulabili; nel caso ricorra più di una fattispecie legittimante al dipendente competerà quella di importo maggiore.

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

## Art. 16

### **Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018**

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

- incentivi funzioni tecniche (art. 113, D.Lgs. 50/2016);
- compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018)
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);
- compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. 446 del 1997, nonché ai sensi del comma 1091, articolo 1, della Legge n. 145 del 30.12.2018;
- compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese del giudizio.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

#### *Art. 17*

##### *Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge*

1. Le 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 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

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

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.

#### **Sezione polizia Locale**

Il presente Capo 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. 18*

##### *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 adottato in materia, 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. 19

### *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;
- 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.

3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

## Art. 20

### **Indennità di servizio esterno**

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad **un importo giornaliero lordo** di:

Tipologia	Attività professionale svolta	Importo giornaliero	Decorrenza
A	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario diurno	€ 4,00	
B	Attività prestata nello svolgimento di servizi esterni in orario festivo diurno	€ 5,00	

3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo pari all'80% dell'orario di lavoro.

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, 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 per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.

5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

6. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, CCNL 21/05/2018;

- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
- La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

## Art. 21 Indennità di funzione

L'indennità di funzione è prevista dall'art. 56 sexies, comma 1, del C.C.N.L. del 21.05.2018, e viene determinata su base annua secondo i seguenti criteri:

- a) Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con atto del Responsabile competente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, sulla base della fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nella categoria C e D (non titolari di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo, a livello di Ente, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. L'importo dell'indennità attribuibile a ciascun titolare di particolare responsabilità non può essere superiore ad Euro 3.000,00 annui lordi. Tale importo viene quantificato dalla Conferenza dei Responsabili Apicali attribuendo a ciascuna posizione un punteggio con l'ausilio dei sottoindicati criteri di valutazione. Successivamente, il budget annuale disponibile viene suddiviso tra gli interessati in misura proporzionale al punteggio assegnato.

### A) Responsabilità di procedimento, formalmente attribuita, in atti con rilevanza esterna di particolare complessità:

<b>RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA</b>	<b>Max punti n. 8</b>
Responsabilità di istruttoria di procedure complesse, complessità quadro normativo di riferimento e conoscenze giuridiche e tecniche	5
Apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza	3
<b>RESPONSABILITÀ GESTIONALE</b>	<b>Max punti n. 7</b>
Responsabilità procedimenti di spesa o di entrata fino a Euro 50.000,00	1
Responsabilità procedimenti di spesa o di entrata da Euro 50.001,00 ad Euro 150.000,00	2
Responsabilità procedimenti di spesa o di entrata superiore a 150.000,00	3

Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro (uffici e personale) minimo 2 persone	1	Max punti 2
Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro (uffici e personale) superiore a 2 persone	2	
Relazioni con soggetti interni ed esterni all'Ente (stakeholder)	2	Max punti 2

**B) Coordinamento squadre operai:**

RESPONSABILITA' GESTIONALE	Max punti n. 15
Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro - fino a 2 squadre da minimo 2 persone	2
Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro – oltre le due squadre aggiungere 1 punto per ogni squadra	
Relazioni con soggetti interni ed esterni all'Ente (ditte fornitrici)	1

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate annualmente.

**Art. 22**

**Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative**

1. A decorrere dal 31/12/2018 con valenza dal 1/1/2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzativa (da ora solo P.O.):

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
- b) nell'attribuzione della retribuzione di risultato l'Ente terrà conto dei seguenti criteri:
  - il 60% dell'intera somma è destinata a remunerare il raggiungimento degli obiettivi;
  - il 40% dell'intera somma è destinata a remunerare i comportamenti.

Ciascuna posizione organizzativa riceverà un premio di risultato composto da due elementi: il raggiungimento degli obiettivi, la valutazione dei comportamenti.

- c) Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera g), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

$$R = R1 + R2$$

$$R1 = F \times 60\% / \sum p \text{ obiettivi} \times p.i. \text{ obiettivi}$$

$$R2 = F \times 40\% * ... \% \text{ indennità di posizione}$$

Punteggio attribuito a fattori comportamentali

Da 50 a 60 punti = 25% indennità di posizione

Da 40 a 49 punti= 20% indennità di posizione

Da 30 a 39 punti= 15% indennità di posizione

R2 viene riproporzionato per ogni P.O. in base alle somme a disposizione ( $F \times 40\%$ )

Dove:

R= Retribuzione di risultato

F = Fondo complessivo

$\sum p$  = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione per raggiungimento obiettivi

p.i. = punteggio individuale per raggiungimento obiettivi

d) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/ Piano delle performance;

e) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;

f) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio superiori a 4 mesi, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

g) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore quota dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico;

2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi *ex art. 18, comma 1, lett. h)* del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'*art. 7, comma 4, lettera j)* del medesimo CCNL, concordano che la retribuzione di risultato subisce le seguenti riduzioni:

<i>Incentivi</i>		<i>Retribuzione di risultato</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<b><i>3.000,00</i></b>	<i>zero</i>
<b><i>Da 3.001,00</i></b>	<b><i>7.000,00</i></b>	<b><i>20%</i></b>

<b>Oltre</b>	<b>7.001,00</b>	<b>40%</b>
--------------	-----------------	------------

Le quote di indennità di risultato non erogate sono ritenute a tutti gli effetti delle economie da ridistribuire con il criterio di cui al comma 1 ai Responsabili di Posizione Organizzativa non interessati dalla decurtazione medesima.

3. Gli incentivi di cui all'art. 113 del d. lgs 50/2016, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

### *Art. 23*

#### *Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente*

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

## *Art. 24*

### *Reperibilità*

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza *mensile*, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art.24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 7 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

## *Art. 25*

### *Flessibilità dell'orario di lavoro*

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare di mezz'ora o posticipare di un'ora l'orario di entrata, e di anticipare di mezz'ora l'orario di uscita, nell'orario mattutino, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio;
- b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio e dell'orario di apertura al pubblico;
- c) le fasce di flessibilità non potranno sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti/uffici che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto, individuati dai rispettivi Responsabili, fatte salve le condizioni di miglior favore già in essere;
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficiino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi

## *Art. 26*

### *Orario multiperiodale*

1. Il periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 21/05/2018, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, è elevato a n.16 settimane.

2. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 21.5.2018.

### *Art. 27*

#### *Salute e sicurezza sul lavoro*

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del CCNL 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- a) L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di **igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti**, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
- b) In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla **salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
- c) L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda **non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale**, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
- e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
- f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

### *Art. 28*

#### *Innovazioni tecnologiche*

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

*Art. 29*

*Clausola finale*

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio, ad eccezione di quanto diversamente disposto nel presente contratto con riferimento a singoli istituti.

Allegato al contratto collettivo integrativo 2019-2021, modalità, requisiti e procedure per attribuzioni progressioni economiche orizzontali.

- b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Sulla base dei criteri di cui agli articoli del CCDI le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

<b>RISORSE 2021</b>		<b>UTILIZZO 2021</b>	
Risorse decentrate stabili	79.217,29	Progress. Già attribuite	32.144,06
Risorse decentrate variabili	13.859,07	Indennità di Comparto	10.000,00
		Indennità condizioni di lavoro indennità economia	1.350,00
Incentivo funzioni tecniche	10.000,00	Indennità di Turno	5.200,00
		Maggiorazione Festivo	1.624,00
		Indennità servizio esterno	4.278,00
		Indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 1 art. 70-quinquies, comma 2	8.050,00 1.050,00
		Indennità di funzione	1.500,00
		Attività recupero evasione tributaria	-----
		Incentivi funzioni tecniche	10.000,00
		Progressioni economiche orizzontali	6.000,00
		Risorse destinate alla performance individuale	21.880,30
<b>TOTALE RISORSE 2021</b>	<b>103.076,36</b>	<b>TOTALE UTILIZZO 2021</b>	<b>103.076,36</b>

- c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il CCDI triennio 2019-2021 sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'anno 2019, ad eccezione di quanto diversamente disposto nel contratto integrativo con riferimento a singoli istituti.

- d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 79 del 25/08/2015, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009. La maggiorazione del premio individuale prevista dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018 è regolamentata dall'art. 11 del CCDI. Si richiamano, altresì, gli artt. 9 e 10 del presente CCDI. Si attesta che l'erogazione del premio collegato alla performance individuale avviene in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al D.Lgs. 150/2009 e alle norme del contratto nazionale.

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

Si attesta che i criteri definiti nel presente CCDI all'art. 8, in conformità all'art. 16 del CCNL 21.05.2018, sono coerenti con il principio di selettività, in quanto le progressioni economiche orizzontali sono destinate ad una quota limitata dei dipendenti, sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale.

- f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Ai sensi dell'art. 3 del vigente Regolamento di misurazione e valutazione della Performance, il processo di misurazione e valutazione della performance si snoda attraverso una serie di fasi inquadrata nell'ambito più generale del ciclo di gestione della performance, come individuato dall'articolo 4, comma 2, del decreto 150/2009 che, come noto, prevede la seguente articolazione:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, anche secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai soggetti interessati.

*La prima fase* riguarda la formalizzazione e traduzione della strategia dell'amministrazione comunale, sotto forma di priorità strategiche, obiettivi di mandato e azioni strategiche (strategia declinata in obiettivi generali o strategici, obiettivi specifici e obiettivi operativi).

Questa fase prende avvio nel momento di insediamento del Sindaco e della Giunta, i quali sono chiamati a tradurre il programma di mandato presentato in Consiglio Comunale in ambiti e bisogni prioritari di intervento.

*La seconda fase* concerne l'allineamento del resto dei processi di programmazione alla strategia. Annualmente, in sede di definizione dei documenti di programmazione finanziaria (Bilancio annuale di previsione, RPP, Bilancio Pluriennale e PEG) si avvia il processo di attribuzione degli obiettivi e delle risorse a tutta la struttura organizzativa. Tale attribuzione è realizzata sulla base degli indirizzi strategici delineati, oltre a garantire il mantenimento dei livelli adeguati di servizio. In questa fase, Sindaco, Giunta, Segretario Generale e Posizioni Organizzative, sono i soggetti deputati a individuare gli ambiti di intervento annuali. Gli obiettivi economico-finanziari e gestionali confluiscano nei documenti di programmazione annuale dell'Ente (Bilancio di previsione e PEG).

*La terza fase* concerne l'attività di misurazione monitoraggio periodico dei risultati e dello stato di attuazione degli obiettivi. Il monitoraggio è condotto con una cadenza semestrale, sia per quanto riguarda lo stato di avanzamento delle attività strategiche, sia per quanto riguarda le attività organizzative e gestionali.

*La quarta fase* rappresenta il reporting ed è successiva alla misurazione e monitoraggio al fine di rendere intellegibili e chiare le informazioni ed i dati raccolti. Il sistema di reporting è strutturato al fine di garantire una serie di report periodici, in particolare quelli relativi alla rappresentazione del grado di conseguimento semestrale degli obiettivi strategici e gestionali ma altresì di report a richiesta in relazione a specifici bisogni informativi provenienti dagli amministratori.

*La quinta fase* riguarda l'attività di analisi degli scostamenti tra obiettivi programmati (o target) e risultati intermedi o finali. L'analisi degli scostamenti è funzionale alla comprensione delle cause di un eventuale risultato non soddisfacente ed alla individuazione dei correttivi necessari. Tali correttivi potranno 26 riguardare le modalità di gestione, le risoluzioni di particolari problematiche, il rifinanziamento di iniziative oppure anche una ri-programmazione in un'ottica di gestione flessibile degli obiettivi.

*La sesta fase* riguarda le attività di valutazione delle performance organizzative ed individuali finalizzata ad un'analisi dei risultati raggiunti, l'adeguatezza rispetto ai target e la conseguente distribuzione dei premi ed incentivi a tutti i livelli della struttura organizzativa.

Si precisa che per la valutazione della performance individuale dei dipendenti l'amministrazione si avvale di una scheda di valutazione, integrata con l'indicazione del grado di partecipazione del singolo dipendente al complesso delle azioni della struttura di appartenenza.

- g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

## PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

### Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

E' opportuno premettere che in data 21.05.2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL 2016/2018 del personale Funzioni Locali, che ha modificato, agli artt. 67 e seguenti, le regole di costituzione del fondo per le risorse decentrate.

#### Risorse storiche consolidate

L'art. 67, al comma 1, del CCNL 21.05.2018 prevede che "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 22.01.2004 relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quello 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 22.01.2004."

L'importo unico consolidato relativo all'anno 2017, certificato nella misura di **Euro 86.425,06**, è già comprensivo delle seguenti risorse:

- dei differenziali degli incrementi per progressioni economiche orizzontali relative all'anno 2017 di cui all'art. 67, comma 2, lett. b), per **Euro 697,45**;
- delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.01.2004 (pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001) pari ad **Euro 1.374,06**, destinate al finanziamento di alte professionalità. Considerato che il comune di Marcaria non aveva istituito in passato le "alte professionalità", sulla base delle indicazioni date dal MEF con nota 256170/2018, insieme alla rettifica del fondo viene inserita la corrispondente rettifica al limite del trattamento accessorio, applicando le stesse decurtazioni effettuate in base all'art. 1, comma 456 della legge 147/2013 e ai sensi dell'articolo 1, comma 236 della legge 208/2015. Pertanto, operando la decurtazione del 2,27%, il suddetto importo viene ridefinito in Euro 1.910,61.

#### Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Ai sensi dell'art. 67, comma 2, del CCNL 21.05.2018, l'importo unico consolidato è stato incrementato per l'anno 2019 e 2020 delle seguenti risorse:

let. A) di un importo, su base annua, pari ad Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL in servizio alla data del 31.12.2015. Sulla base delle indicazioni ARAN l'importo annuo viene computato per intero anche in caso di presenza in servizio presso l'Ente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. Numero dipendenti al 31/12/2015 28 x Euro 83,20 = **Euro 2.329,60**;

let. B) differenziali degli incrementi per progressioni economiche orizzontali relative all'anno 2018, per **Euro 1.715,74**, ai sensi della dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 21.05.2018, tali incrementi del fondo "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";

let. C): R.I.A. (retribuzione individuale di anzianità) e assegni *ad personam* non più attribuiti al personale cessato negli anni precedenti, compresa la quota di XIII mensilità - **Euro 1.367,04**;

Il totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità, senza le decurtazioni di cui ai successivi punti, per l'annualità 2019 è pari ad **Euro 91.114,38** e per l'annualità **2020 € 91.837,44** e atteso che per effetto di quanto sopra l'importo del fondo **anno 2021** - parte stabile - ammonta ad **Euro 91.837,44**;

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2021, è stato costituito con determinazione n. 249 del 15.06.2021, per un totale di Euro 103.076,36

## **Sezione II - Risorse variabili**

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2021 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a **€ 23.051,34** e sono così determinate:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
art. 67, comma 3, lett. C): eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999	<b>€ 5.523,03</b>
art. 67, comma 4: incremento fino all'1,2% del m.s. anno 1997	<b>€ 7.528,31;</b>
ex art. 67, comma 3, lett. c), - incentivi per funzioni tecniche, art. 113, comma 2, d.lgs. 50/2016:	<b>€ 10.000,00 (importo presuntivo);</b>
<b>TOTALE</b>	<b>€ 23.051,34</b>

CCNL 21.05.2018 art. 67, c. 4 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997) Il monte salari 1997, al netto della dirigenza, ammontava ad **€ 627.333,34**, per una possibilità di incremento massima di **€ 7.528,31 (1,2%)**. Tale quota verrà resa disponibile solo in seguito alla verifica del rispetto dell'obiettivo previsto dal comma 557 della legge Finanziaria 2007.

## **Sezione III - Decurtazioni del Fondo**

Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 Riguarda in particolare il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, la quale prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come introdotto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 Legge di Stabilità 2014.

A carico del fondo per **l'anno 2021**, sono pertanto previste le seguenti riduzioni:

- Euro 11.812,42 quale riduzione “permanente” ex art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014

Si prende atto che il Revisore Unico dei conti che in data 14.06.2021 per l'anno 2021 ha fornito apposita certificazione in merito alla correttezza del relativo calcolo, come da indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 20/2015.

## **Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

<b>Totale risorse sottoposte a certificazione</b>	<b>Importo</b>
Risorse stabili(totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	<b>Euro 80.025,02</b>
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	<b>Euro 23.051,34.</b>
<b>TOTALE</b>	<b>Euro 103.076,36</b>

## **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 dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	<b>Euro 32.144,06</b>
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	<b>Euro 10.000,00</b>
<b>TOTALE</b>	<b>Euro 42.144,06</b>

### **Sezione II-Risorse disponibili per la contrattazione integrativa**

Come previsto dal medesimo art. 68, comma 1, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	(+) 103.076,36
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	(-) 42.144,06
<b>TOTALE</b>	<b>60.932,30</b>

### **Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Indennità condizioni di lavoro ed economato	1.350,00
Indennità di turno	5.200,00
Maggiorazione orario notturno e/o festivo	1.624,00
Indennità per specifiche responsabilità	9.100,00
Indennità di funzione	1.500,00
Indennità servizio esterno	4.278,00
Incentivi funzioni tecniche	10.000,00
Progressioni economiche orizzontali	6.000,00
Risorse destinate alla performance individuale	21.880,30
<b>TOTALE</b>	<b>60.932,30</b>

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

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

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per l'anno 2021 un totale di Euro 41.843,90 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

Si attesta altresì che il fondo è alimentato con importi, variabili di anno in anno, delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale (ex art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21.05.2018):

- Incentivi funzioni tecniche Euro 10.000,00, si tratta di importi presunti.

*- Attestazione motivata del rispetto dei vincoli di destinazione della parte variabile del fondo*

Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 e che, in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili, non aventi vincolo di destinazione, agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità), e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale.

*- Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Si attesta che gli incentivi legati alla performance individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 79 del 25.08.2015, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo l'accertamento del raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

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

L'art. 23, comma 2, della Legge Finanziaria 2017 stabilisce che “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'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”. Tenuto conto della norma sopra citata e delle circolari del Ministero Economie e Finanze che hanno definito le specifiche voci non soggette a tale limite, si rappresenta il confronto tra il fondo 2016 e il fondo 2021

**Tabella 1 – Costituzione del fondo**

<b>TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017</b>				
			<b>ANNO 2016</b>	<b>ANNO 2021</b>
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI		112.028 ,59		114. 888,78
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI				
DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010		11.812,42		11.812,42
INCREMENTO O DIMINUZIONE DEL LIMITE A SEGUIMENTO DI PARI AZIONE PER TRASFERIMENTO FUNZIONI				

TOTALE		<b>100.216,17</b>		<b>103.076,36</b>
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE	<b>19.241,80</b>		<b>19,568,37</b>	
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIRIGENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE	-			
TOTALE VOCI ESCLUSE		<b>19.241,80</b>		<b>-19.568,37</b>
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO		<b>43.500,00</b>		<b>42.750 ,00</b>
MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE		<b>4.500,00</b>		-
ASSEGNO AD PERSONAM DEI DIPENDENTI INCARICATI EX ART. 110 DEL TUEL		-		-
INNALZAMENTO DEL LIMITE PER ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO		-		-
FONDO STRAORDINARIO (E ALTRE VOCI ...)		<b>10.616 ,00</b>		<b>10.616 ,00</b>
<b>TOTALE DA ASSOGGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017</b>		<b>139.590,37</b>		<b>136.873,99</b>
<b>Decurtazione da operare per rispetto limite 2016</b>				<b>0,00</b>

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

---

***Sezione I - Verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione***

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

In particolare, a tal fine, nel bilancio di previsione 2021 dell'Ente sono previsti i seguenti capitoli di spesa:  
**CAPITOLO “01101.01.0100 – FONDO PER IL FINANZIAMENTO SALARIO ACCESSORIO”.**

Il Fondo Incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del decreto legislativo 50/2016 , viene costituito mediante la previsione di apposite risorse all'interno del quadro economico dell'opera, lavoro, fornitura o servizio.

*Sezione II - Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato (ed eventuale accertamento delle economie del Fondo che ai sensi contrattuali possono transitare al Fondo successivo ai fini del rispetto dell'integrale utilizzo delle risorse)*

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2020 risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate.

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

Il fondo trova copertura nel bilancio di previsione 2021 nel capitolo **“01101.01.0100 – Fondo per il finanziamento salario accessorio”**.

Marcaria, 27.07.2021

*Il Responsabile del Settore Economico-Finanziario  
Dott.ssa Simona Cisentini*

