



CITTÀ DI CASTELLANZA
PROVINCIA DI VARESE

ORIGINALE

Deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 08 giugno 2022

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO ANNO 2021

L'ANNO DUEMILAVENTIDUE, ADDI' OTTO DEL MESE DI GIUGNO ALLE ORE 17:10 PRESSO LA SALA GIUNTA SI E' RIUNITA LA GIUNTA COMUNALE.

NOMINATIVO	CARICA	PRESENTI	ASSENTI
CERINI Mirella	Sindaco	P	
BORRONI Cristina	Vice Sindaco	P	
CALDIROLI Claudio	Assessore	P	
GIANI Maria Luisa	Assessore	P	
DELUCA Corrado	Assessore	P	
TARLAZZI Davide	Assessore	P	

LA SIG.RA **MIRELLA CERINI** NELLA SUA QUALITA' DI SINDACO E CONSTATATA LA LEGALITÀ DELL'ADUNANZA, DICHIARA VALIDA LA SEDUTA PER LA TRATTAZIONE DELL'ARGOMENTO SOPRAINDICATO, CON LA PARTECIPAZIONE, PER LE FUNZIONI DI LEGGE, DEL SEGRETARIO GENERALE **DOMENICO A.S. D'ONOFRIO**.

OGGETTO:

AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO ANNO 2021

Legenda: P= in Presenza – C= da Remoto, In videoconferenza

La seduta di Giunta Comunale è stata convocata secondo le modalità stabilite con delibera di Giunta Comunale n. 47 del 20.04.2022:

- sono presenti fisicamente nella sede comunale: il Sindaco, gli assessori Borroni, Caldiroli, Giani, Deluca, Tarlazzi;
- partecipa in collegamento audio/video: il segretario Comunale;
- totale componenti la seduta n. 6;
- il collegamento risulta idoneo a garantire tutto quanto chiesto nella delibera sopra citata;

Tutto ciò premesso:

LA GIUNTA COMUNALE

Videoconferenza

Premesso che le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, tenendo conto delle disponibilità economiche/finanziarie dell'Ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno, e che in tale contesto spetta alla Giunta Comunale definire indirizzi e limiti per la quantificazione delle risorse complessivamente a disposizione per il salario accessorio;

Visto l'art. 40, comma 3bis, del D.lgs. 165/2001 ai sensi del quale le Pubbliche Amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;

Richiamati gli indirizzi della Giunta Comunale espressi con deliberazioni:

- ✓ n. 63 del 29.03.2018 esecutiva ai sensi di legge, avente per oggetto: "Approvazione Piano Triennale di Razionalizzazione delle spese di Funzionamento 2018/2020";
- ✓ n. 151 del 17.10.2018, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto: "Modifica Composizione Delegazione Trattante di Parte Pubblica", assunta in forza dell'intervenuta vigenza del C.C.N.L. 21.05.2018;
- ✓ n. 133 del 23.11.2021 avente ad oggetto: "personale non dirigente. Fondo risorse decentrate per l'anno 2021. Indirizzi per la costituzione parte variabile. Direttive per la contrattazione decentrata integrativa";
- ✓ n. 150 del 22.12.2021 avente ad oggetto: "personale non dirigente. Fondo risorse decentrate per l'anno 2021. Indirizzi per la costituzione parte variabile. Direttive per la contrattazione decentrata integrativa - rettifica";

Vista le determine n. 908 del 14.12.2021 e 969 del 27.12.2021 con le quali si è provveduto alla costituzione del fondo risorse decentrate anno 2021;

Richiamato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Castellanza per gli anni 2019/2020/2021 (triennio) - Parte normativa, siglato il 18.12.2019 fra la delegazione trattante di parte pubblica, la rappresentanza sindacale unitaria dei dipendenti e le associazioni sindacali (allegato A);

Vista la pre-intesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Castellanza per l'anno 2021 - Parte economica, siglata il 29.12.2021 fra la delegazione trattante di parte pubblica, la rappresentanza sindacale unitaria dei dipendenti e le associazioni sindacali (Allegato B);

Vista la Relazione Illustrativa e Tecnico/Finanziaria sulla pre-intesa al C.C.D.I. relativamente ai prevedibili riflessi ed impatti Economico/Finanziari e contabili per l'anno 2020 a firma del Responsabile del Servizio Finanziario dell'Ente (Allegato C);

Preso atto del parere favorevole reso con verbale n. 123 del 22.12.2021 dal Revisore dei Conti ed allegato alla determina n. 969 del 27.12.2021 (Allegato D);

Preso atto che ai sensi dell'art. 49, comma 1, e art. 153, comma 5, del D.lgs. 267/2000 sulla proposta sottoposta alla Giunta Comunale per la presente deliberazione hanno espresso parere favorevole:

- ✓ il Responsabile del Settore Affari Generali in base alla regolarità tecnica;
- ✓ il Responsabile del Settore Economico/Finanziario in ordine alla regolarità contabile;

Con voti unanimi favorevoli, espressi nelle forme di legge:

DELIBERA

1. di autorizzare, per quanto in premessa che qui si intende riportato ed approvato, la Delegazione Trattante di Parte Datoriale alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Castellanza per l'anno 2021 - Parte economica, così come risulta dall'allegato B) al presente atto – sulla base delle norme contenute nel C.C.D.I. parte normativa triennio 2019/2020/2021;
2. di disporre, inoltre, che le risorse per far fronte alle spese che conseguiranno all'adozione del presente atto sono contabilizzate sugli appositi capitoli del bilancio 2021/2023 esercizio 2021;
3. di demandare all'Ufficio Personale l'attivazione di tutti gli adempimenti conseguenti, sia nei confronti dell'ARAN che del personale destinatario dell'accordo di cui trattasi;
4. di trasmettere la copia del presente atto alle OO.SS. ed alle R.S.U.;
5. di pubblicare il presente atto nell'area "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale;
6. di dichiarare la presente deliberazione, con separata favorevole unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 267/2000, per gli adempimenti successivi.



CITTA' DI CASTELLANZA

Provincia di Varese

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 67 del 08/06/2022

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO ANNO 2021

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO

Mirella CERINI

IL SEGRETARIO GENERALE

Domenico A.S. D'ONOFRIO

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).



CITTA' DI CASTELLANZA

Provincia di Varese

Proposta di deliberazione G.C. ad oggetto:

AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO ANNO 2021

Parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il sottoscritto, in qualità di Responsabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1 del T.U. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza amministrativa della proposta di provvedimento indicato in oggetto.

Lì, 07.06.2022

IL RESPONSABILE

Francesco NICASTRO

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

Parere attestante la regolarità contabile della proposta di deliberazione.

Il sottoscritto, in qualità di RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI, ai sensi dell'art. 49 comma 1, e 147 bis comma 1, del T.U. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, esprime PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile della proposta di provvedimento indicato in oggetto.

Lì, 08.06.2022

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

Cristina BAGATTI

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).



CITTA' DI CASTELLANZA

Provincia di Varese

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 67 del 08/06/2022

OGGETTO:

AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO ANNO 2021

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

Il sottoscritto Responsabile Settore, visti gli atti d'ufficio, attesto che la presente deliberazione:

è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ex. art. 134, 4° comma, T.U. D.Lgs. 267/2000;

è divenuta esecutiva dopo il decimo giorno dalla pubblicazione, ex. art. 134, 3° comma del T.U. D.Lgs. 267/2000;

Addì, domenica 17 luglio 2022

IL RESPONSABILE SETTORE

Francesco NICASTRO

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Castellanza
per gli anni 2019 – 2020– 2021 (triennio).**

**Parte normativa
DEFINITIVO**

il giorno 18 Dicembre 2019 alle ore 14.30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal:

Presidente: Claudio Michelone

e dai componenti: Cristina Bagatti

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

CGIL FP Varese Maurizio Di Tullio

CISL FP dei Laghi Mirella Palermo

UIL FPL Varese Lorenzo Raia

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg:

Di Rago Beatrice

Fortunato Anna - assente

Cassani Raffaella

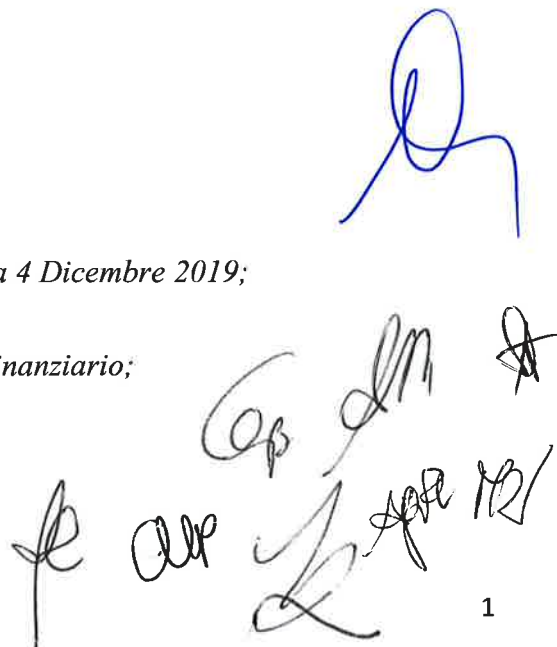
Moreni Anna

Rolandi Lorella

Vista l'ipotesi di contratto – parte normativa – siglato in data 4 Dicembre 2019;

Vista la Relazione del Responsabile del Settore Economico-Finanziario;

Visto il parere del Revisore del Conto;



*Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 168 del 11 Dicembre 2019 avente ad oggetto
"Autorizzazione alla delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione del contratto
collettivo ed integrativo decentrato anno 2019;*

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



A collection of handwritten signatures in blue and black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals. A small number '2' is visible at the bottom right of this group of signatures.

INDICE

Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	5
<i>Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo</i>	5
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	6
<i>Art. 2 Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali</i>	6
<i>Art. 3 Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali</i>	6
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE	8
<i>Art. 4 Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa</i>	8
<i>Art. 5 Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative</i>	8
<i>Art. 6 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria</i>	8
TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO	11
<i>Art. 7 Formazione ed aggiornamento professionali</i>	11
<i>Art. 8 Disciplina del lavoro straordinario</i>	12
<i>Art. 9 Orario di lavoro flessibile</i>	13
<i>Art. 10 Banca delle ore</i>	13
<i>Art. 11 Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono</i>	13
<i>Art. 12 Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità</i>	14
TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO	16
<i>Art. 13 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione</i>	16
<i>Art. 14 Rapporto di lavoro a tempo parziale</i>	16
TITOLO VI SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE	17
<i>Art. 15 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato</i>	17
<i>Art. 16 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada</i>	17
<i>Art. 17 Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies</i>	17
<i>Art. 18 Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56 sexies</i>	18
TITOLO VII RESPONSABILITA' DISCIPLINARE	21
<i>Art. 19 Determinazione concordata della sanzione</i>	20
TITOLO VIII TRATTAMENTO ECONOMICO	21
<i>Art. 20 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate</i>	21
<i>Art. 21 Indennità condizioni di lavoro</i>	21
<i>Art. 22 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità</i>	22

<i>Art. 23 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2</i>	24
<i>Art. 24 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale</i>	25
<i>Art. 25 Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000</i>	26
<i>Art. 26 Premi correlati alla performance</i>	26
<i>Art. 27 Attività extra calendario scolastico</i>	27
<i>Art. 28 Piani di razionalizzazione</i>	27
TITOLO IX BENESSERE DEL PERSONALE	28
<i>Art. 29 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro</i>	28
<i>Art. 30 Previdenza complementare</i>	29
<i>Art. 31 Smart working</i>	29
<i>Art. 32 Telelavoro</i>	30
TITOLO X DISPOSIZIONI FINALI	31
<i>Art. 33 Servizi minimi essenziali in caso di sciopero</i>	31
<i>Art. 34 Gestione delle eccedenze di personale</i>	31
<i>Art. 35 Altre materie demandate alla contrattazione decentrata</i>	32
<i>Art. 36 Disposizione finale</i>	32

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di CASTELLANZA 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.).

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.

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

La sua durata è triennale salvo:

- a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;*
 - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.*
- 5. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di confronto, sul diritto all'informazione si fa riferimento alle vigenti disposizioni legislative e al vigente CCNL Funzioni Locali.*
- 6. Il presente contratto conserva la propria efficacia, **in termini di ultrattività**, fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo e fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione normativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.*
- 7. Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme contenute nel presente CCDI, si effettuerà tempestivamente un incontro, al massimo entro 10 gg. dall'insorgere della controversia. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.*



TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 2

Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali

Si stabiliscono le seguenti procedure e modalità operative al fine di regolamentare lo svolgimento degli incontri che avvengono nell'ambito dei seguenti modelli relazionali:

➤ **La CONVOCAZIONE:**

- a. avviene con nota scritta inviata tramite posta elettronica dall'Amministrazione, di norma con preavviso di 10 giorni. La data dell'incontro è, di norma, preventivamente concordata tra le parti.*
- b. indica gli argomenti all'ordine del giorno che vengono proposti dalle parti e l'ordine di priorità nella discussione è determinato sulla base dell'importanza e dell'urgenza degli stessi; ulteriori argomenti saranno trattati, ove le parti lo convengano.*
- c. contiene in allegato l'eventuale bozza di proposta relativa all'ordine del giorno (in caso di impossibilità oggettiva all'invio preventivo della documentazione, questa è distribuita ai presenti all'inizio degli incontri).*
- d. in via del tutto eccezionale nei casi di particolare urgenza, la convocazione può essere fatta con un anticipo di 24 ore concordandola con le OO.SS. e le R.S.U.*

Per ogni incontro viene redatto, a cura dell'Amministrazione, il VERBALE DI SINTESI delle posizioni finali assunte dalle parti presenti alla seduta su ciascun argomento all'ordine del giorno. Pertanto si non procederà a verbalizzare i singoli interventi dei partecipanti, salvo espressa richiesta degli stessi: in questo caso il testo dell'intervento potrà essere dettato oppure scritto e sottoscritto dall'interessato e allegato al verbale.

Al termine di ogni incontro la parte pubblica provvede a far sottoscrivere ai presenti tale verbale di sintesi. Ove ciò non risulti possibile, lo invia ai medesimi di norma entro 10 giorni dalla data dell'incontro e le parti hanno facoltà di produrre le proprie dichiarazioni a verbale fino a cinque giorni dal ricevimento dello stesso, mediante nota scritta; ove ciò non avvenga, il verbale si intende approvato.

Il verbale è quindi trasmesso tramite posta elettronica a tutti i soggetti firmatari.

Art. 3

Strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

L'Amministrazione Comunale riconosce ai soggetti sindacali:

- la possibilità di affiggere, in apposita bacheca, pubblicazioni, testi e comunicazioni, **nel rispetto del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici**, inerenti materie di interesse sindacale e del lavoro in appositi spazi collocati in luoghi accessibili a tutto il personale in ogni sede di*


6

lavoro oppure mediante una bacheca sindacale o attraverso l'utilizzo della posta elettronica istituzionale;

- *l'utilizzo di materiale e strumenti per l'attività*
- *l'utilizzo gratuito di locali comunali per lo svolgimento delle riunioni sindacali.*



A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature on the left and several smaller initials and signatures on the right.

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 4

Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

Ai sensi degli artt. 13...15 CCNL 21.5.2018 l'Ente ha proceduto agli adempimenti fissati dagli artt. 13...15 CCNL 21.5.2018, pertanto giuste le procedure di cui all'art. 14 comma 4. del CCNL 21.5.2018 dal 21.05.2019 è entrato in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative essendo stati le procedure ed i criteri generali oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

Art. 5

Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

In applicazione degli artt. 15, comma 5, e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2019 in un importo pari ad Euro 146.250,00= nel rispetto della vigente disciplina di settore.

Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, una somma pari al 25% (non inferiore al 15%) è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.

L'indennità di risultato delle Posizioni Organizzative trova primo fondamento nella Metodologia di Valutazione propria dell'Ente e giustificazione nel raggiungimento degli Obiettivi e nella valorizzazione della Performance individuale delle P.O. stesse.

Art. 6

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

Le parti danno atto che:

- a) *la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:*
- i) *per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;*
 - ii) *per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;*
 - iii) *per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;*
 - iv) *per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;*

b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;

c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019/2020/2021 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.

In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

FATTORE	PERCENTUALE
Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato);	70%
Esperienza (anzianità nella posizione economica della categoria di appartenenza)	30%

a) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;

b) in caso di ulteriore parità **il più giovane d'età.**

Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione:

(a)anzianità di servizio di 24 mesi quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;

(b)Per il personale che ha avuto il riconoscimento della progressione economica orizzontale nella vigenza del presente CCDI, l'anzianità di cui al precedente punto è integrata di ulteriori 12 mesi.

(c)aver conseguito il punteggio di **almeno 70/100** determinato calcolando la media delle valutazioni del triennio preso in considerazione.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili.

Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione finalizzata alla progressione mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia" della scheda che lo riguarda. IL dipendente può presentare ricorso per la revisione della valutazione ottenuta al soggetto valutatore o al segretario generale entro 15 giorni dalla consegna della scheda di valutazione.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.



Handwritten signatures in blue and black ink, including a large blue signature at the top left and several smaller black signatures below it.

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

Art. 7

Formazione ed aggiornamento professionali

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.

*Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi (Art. 49-ter CCNL 21.5.2018). Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque, laddove dovuto, il limite minimo delle risorse stanziato previsto dal vigente CCNL, **con il limite del 2009.***

Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, con criteri che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.

Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018.

Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e, ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018, il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, preventivamente autorizzate e ove ne sussistano i presupposti.

Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.

I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.



11

Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.

Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

Art. 8

Disciplina del lavoro straordinario

Annualmente è destinato un fondo per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario. Per l'anno 2019 tale fondo risulta pari ad € 13.500.

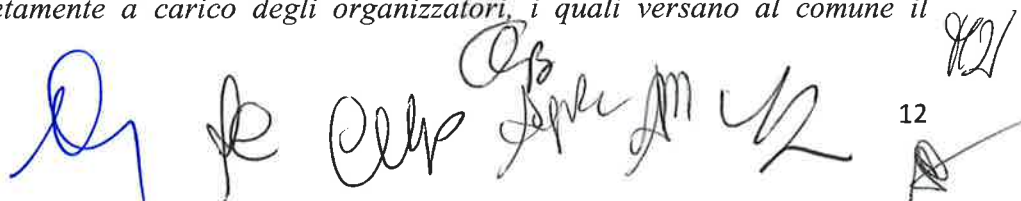
L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali e successiva comunicazione ai lavoratori.

L'Ente si impegna a fornire entro il 30 giugno ed 15 dicembre di ogni anno, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1. E' diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate e, in caso di adesione alla banca delle ore, spetta la maggiorazione prevista dall'art.38 CCNL 2000.

Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.

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



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large blue signature on the left, several smaller signatures in the center, and initials 'P21' on the right.

corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. 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.

- 1. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.*
- 2. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa.*

Art. 9
Orario di lavoro flessibile

Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, nei termini fissati dall'Ente è fissato l'orario flessibile giornaliero nei termini attualmente vigenti nell'Ente (45 minuti all'Entrata e 30 minuti all'Uscita), salvaguardando gli orari di apertura al pubblico.

L'Ente si impegna a valutare particolari situazioni personali, sociali o familiari 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:

- beneficiano 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;*
- 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*
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.*

L'Amministrazione si impegna a verificare la possibilità di attivare fasce di flessibilità ad hoc per P.L. e dipendenti Part Time.

Art. 10
Banca delle ore

Come fine ultimo di valutare la possibilità di consentire al personale di fruire, a richiesta, di permessi compensativi in alternativa al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario rese a seguito di espressa autorizzazione del competente caposervizio, le Parti si impegnano ad iniziare un percorso di confronto teso ad affrontare la fattispecie "banca delle ore".

Art. 11

Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruitive, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.

L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse garantendo il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

I dipendenti hanno diritto in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. La durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi se articolato su 5 gg lavorativi, 32 su 6 giorni. Ai dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo previste dalla legge 937/77.

I dipendenti neo assunti nella pubblica amministrazione, per i primi tre anni di servizio, hanno diritto a 30 giorni di ferie più 4 giorni di riposo previsti dalla legge 937/77.

In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi precedenti sono ridotti, rispettivamente a 28 e 26.

Di norma il piano ferie viene predisposto entro il 31 di marzo e si intende accettato se entro il 30 aprile il responsabile non esprime il diniego. Qualora ci fossero sovrapposizioni per lo stesso periodo si utilizzerà il criterio della rotazione nei vari anni tra i richiedenti.

Art. 12

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità

*Per la disciplina dell'indennità di **turno** si fa riferimento all'art. 32 del CCNL 21.5.2018.*

Il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 20 del mese della turnazione programmata per il mese successivo.

Al personale turnista è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:

- a. turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);*
- b. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);*
- c. turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);*

La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.

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 23.5.2008.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

*In applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, per i Servizi Demografici (Stato Civile), Manutenzioni e Polizia Locale vige il servizio di pronta **reperibilità**. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.*

In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.



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

TITOLO V
TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13

Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione

Al personale assunto a tempo determinato ed al personale con contratto di somministrazione si applica il trattamento economico accessorio previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato. Nel caso del personale in somministrazione, gli oneri del trattamento accessorio sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

Le parti concordano nell'escludere l'utilizzo del lavoro in somministrazione per il personale impegnato nei servizi fondamentali dell'ente.

Art. 14

Rapporto di lavoro a tempo parziale

Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

Le parti eventualmente, possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, che il dipendente dovrà documentare, quali ad esempio:

- ✓ *Presenza nel nucleo familiare di almeno un parente entro il 1° grado non autosufficiente o disabile grave ai sensi della legge n. 104/1992;*
- ✓ *Presenza nel nucleo familiare di un solo genitore e almeno un figlio maggiorenne inabile o minorenni;*
- ✓ *Presenza nel nucleo familiare di almeno un figlio maggiorenne inabile o minorenni, laddove l'altro genitore risieda oltre 100 km rispetto alla dimora abituale del restante nucleo familiare.*

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo, si rinvia agli artt.53 e 54 del CCNL 21.5.2018.



16

TITOLO VI
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 15

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

Tali prestazioni sono disciplinate nello specifico regolamento.

Art. 16

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Ai sensi dell'art. 56-quater CCNL 21.5.2018 l'Amministrazione costituisce uno specifico fondo di previdenza complementare per l'utilizzo dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lettera c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992.

- 1. Di tale fondo sono beneficiari gli Agenti e Ufficiali del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato.*
- 2. La somma, annualmente stanziata, pari a massimo € 1.000,00 per addetto della polizia locale è assegnata con apposita delibera di giunta con la quale l'amministrazione provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 CdS.*
- 3. Le parti concordano, secondo quanto previsto dal CCNL funzioni locali 21/05/2018, che le suddette risorse saranno versate al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio. (è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali).*
- 4. Le medesime risorse di cui all'art. 208 Cds, commi 4 lettera C, e 5, possono essere destinate dall'Ente anche:*
 - a) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell' art. 72 CCNL funzioni locali 21/05/2018*
 - b) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.*

Art. 17

Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies

L'indennità di servizio esterno compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nell'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018, nelle giornate di effettivo svolgimento. Compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti prevalentemente servizi esterni alla sede del comando/ente, come da matrice dei turni e connessa indicazione delle attività assegnate, sempreché in misura superiore al 50% all'orario di servizio giornaliero.

L'indennità di cui al presente articolo è determinata nel valore giornaliero esposto nel successivo CCDI 2019 Parte Economica, somma comunque a carico del fondo per le risorse decentrate.

Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività, successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale, così come giustificata dal Responsabile dei Servizi di Settore.

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.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 18

Indennità di funzione personale della Polizia Locale art. 56 sexies

Al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D, che non sia titolare di Posizione Organizzativa, può essere attribuita l'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018, qualora allo stesso siano assegnate responsabilità relative alla funzione esercitata e siano connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio).

L'attribuzione della responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore. Detti incarichi, di natura annuale, devono essere formalizzati entro 1 mese dalla sottoscrizione del presente CCDI ed entro il mese di gennaio per gli anni successivi.

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

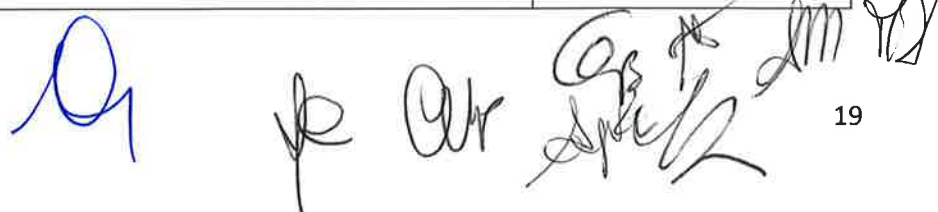


a)	<i>Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti</i>	<i>max</i>	<i>15 punti</i>
b)	<i>Complessità dell'attività</i>	<i>max</i>	<i>15 punti</i>
c)	<i>Responsabilità gestionale</i>	<i>max</i>	<i>15 punti</i>
d)	<i>Grado del personale</i>	<i>max</i>	<i>7 punti</i>
	<i>Punteggio</i>	<i>max</i>	<i>52 punti</i>

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- a) 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.*
- b) La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.*
- c) La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.*
- d) Il grado del personale di polizia locale è attribuito a seconda del grado rivestito nell'ambito del corpo/servizio secondo la seguente tabella:*

Categoria del personale di PL	Grado del personale	Punteggio
Personale di polizia locale di categoria C	<i>Agente di polizia locale</i>	<i>1</i>
	<i>Agente scelto di polizia locale</i>	<i>1,5</i>
	<i>Assistente di polizia locale</i>	<i>2</i>
	<i>Assistente scelto di polizia locale</i>	<i>2,5</i>
	<i>Assistente esperto di polizia locale</i>	<i>3</i>
	<i>Sovrintendente di polizia locale</i>	<i>3.5</i>
	<i>Sovrintendente scelto di polizia locale</i>	<i>4</i>
	<i>Sovrintendente esperto di polizia locale</i>	<i>4,5</i>
Personale di polizia locale di categoria D	<i>Specialista di vigilanza di polizia locale</i>	<i>5</i>
	<i>Vice commissario di polizia locale</i>	<i>5,5</i>
	<i>Commissario di polizia locale</i>	<i>6</i>



	<i>Commissario capo di polizia locale</i>	6,5
	<i>Commissario capo coordinatore di polizia locale</i>	7

I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dal Responsabile dei Servizi del Settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono predisposte dal sopra citato Responsabile e validate dal Segretario Generale. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.

Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- *A) risorse economiche a disposizione*
- *B) somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti.*
- *C) punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10.*

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B*C$$

L'indennità di cui al presente articolo 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. 22

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. 7

L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.

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

*La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata con cadenza **annuale** successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.*

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

TITOLO VII
RESPONSABILITA' DISCIPLINARE

Art. 19

Determinazione concordata della sanzione

1. *L'autorità disciplinare UPD ed il dipendente, in via conciliativa, possono procedere alla determinazione concordata della sanzione disciplinare da applicare fuori dei casi per i quali la legge ed il contratto collettivo prevedono la sanzione del licenziamento, con o senza preavviso, così come previsto dall'art.63 del CCNL 21.5.2018.*



TITOLO VIII
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 20

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21.5.2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Art. 21

Indennità condizioni di lavoro

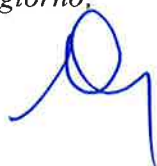
Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- A. disagiate;*
- B. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;*
- C. implicanti il maneggio di valori.*

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 ed è determinata nel valore giornaliero esposto nel successivo CCDI 2019 Parte Economica, somma comunque a carico del fondo per le risorse decentrate.

Le attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma sono qui di seguito elencate:

- ✓ disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;*



- ✓ *improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni;*
- ✓ *disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico;*
- ✓ *disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana;*
- ✓ *flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (organismi di partecipazione - collegi - formazione).*

Per le attività implicanti il maneggio di valori la relativa indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 ed è determinata nel valore giornaliero esposto nel successivo CCDI 2019 Parte Economica, somma comunque a carico del fondo per le risorse decentrate.

Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.

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 21.5.2018.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 22

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL

21.5.2018 L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore. Detti incarichi, di natura annuale, devono essere formalizzati entro 1 mese dalla sottoscrizione del presente CCDI ed entro il mese di gennaio per gli anni successivi.

L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.

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

a)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
b)	Complessità dell'attività	max	15 punti
c)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	Punteggio	max	45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- a) 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.
- b) la complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
- c) la responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario Comunale e/o dal Nucleo di Valutazione, di concerto con i responsabili di settore. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 24 punti complessivi.

Al massimo punteggio è riferito il massimo dell'indennità prevista dal CCNL 21.05.2018.

I punteggi intermedi daranno diritto ad un'indennità proporzionale)

L'indennità è proporzionata all'orario di lavoro. Pertanto per i dipendenti part-time l'importo sarà calcolata in base alla percentuale dell'orario di lavoro.

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.

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.

L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.

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.

*La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata con cadenza **annuale** successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.*

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 23

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2

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 quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018.

L'importo è determinato nel valore annuale esposto nel successivo CCDI 2019 Parte Economica, somma comunque a carico del fondo per le risorse decentrate.

L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

- 1. 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*
- 2. 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.*
- 3. 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.*

4. *L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.*
5. *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.*
6. *La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata con cadenza **annuale** successivamente alla definizione dell'importo annuale destinato a questo istituto contrattuale.*
7. *Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.*

Art. 24

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

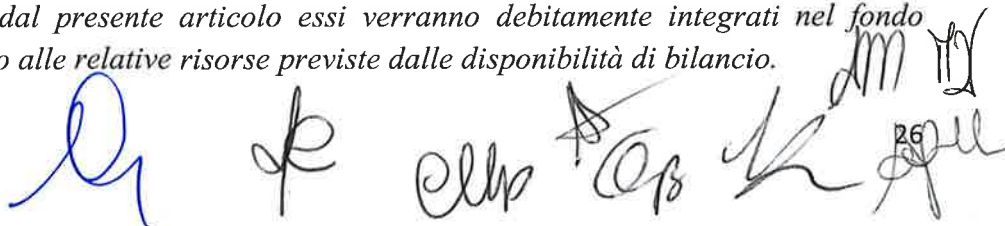
L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti (eventualmente allegato al presente CCDI), corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse a:

- *le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 per l'anno corrente ammontano ad un totale esposto nel successivo CCDI 2019 Parte Economica, somma comunque a carico del fondo per le risorse decentrate ed in accantonamento per di assenza di regolamento;*
- *le risorse destinate all'attuazione dell'articolo 1, comma 1091 della Legge 145/2018, (IMU) per l'anno corrente ammontano ad un totale esposto nel successivo CCDI 2019 Parte Economica, somma comunque a carico del fondo per le risorse decentrate;*
- *le risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del D.L 437/96 (ICI) per l'anno corrente ammontano ad un totale esposto nel successivo CCDI 2019 Parte Economica, somma comunque a carico del fondo per le risorse decentrate;*
- *le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente ammontano a un totale esposto nel successivo CCDI 2019 Parte Economica, somma comunque a carico del fondo per le risorse decentrate.*

Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia all'approvando apposito regolamento.

Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018, sono considerate economie di bilancio.

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 risorse decentrate attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.



Art. 25

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

L'Amministrazione si impegna a verificare la possibilità di procedere al riconoscimento delle somme di cui agli artt. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018 e 54 del CCNL del 14.9.2000.

Art. 26

Premi correlati alla performance

Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.

L'erogazione della quota di produttività residua (individuale e collettiva) dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto dal 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 aziendale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda 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.

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

Petra angolare del percorso di cui al presente articolo è la vigente Metodologia di Valutazione della Performance.

La misurazione e la valutazione del raggiungimento degli obiettivi dei settori nonché la valutazione individuale sarà effettuata sulla scorta delle procedure previste nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di G.C. n.61 del 29/03/2018 e l'importo destinato a tale voce e determinato dalla differenza tra il totale del fondo risorse decentrate e quello sopra destinato ai vari istituti.

Salvaguardando i valori della scala parametrica per categoria dei precedenti accordi, la distribuzione della premialità collettiva 2019 avviene sulla base della scheda di valutazione, approvata con deliberazione di G.C. n.61 del 29/03/2018, con i seguenti valori:

Scala Parametrica

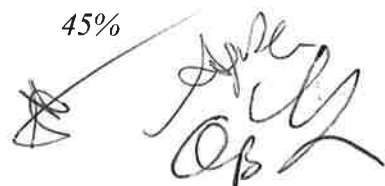
Valut.Perf. Org.

Valut. Perf. Ind.

Cat.B. 175

55%

45%



Cat.C 210	55%	45%
Cat.D 250	55%	45%

Inoltre una parte del fondo è destinata agli obiettivi di Performance così come approvati in corso d'esercizio dall'Amministrazione Comunale ferme le valorizzazioni ivi esposte.

Art. 27
Attività extra calendario scolastico

Ai sensi dell'art.31 comma 5 del CCNL 14.9.2000 e nel rispetto delle normative regionali, il personale educativo può svolgere attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico per un periodo non superiore a quattro settimane da utilizzarsi per le attività dei nidi.

Art. 28
Piani di razionalizzazione

Le parti riconoscono la possibile validità dei piani di razionalizzazione in applicazione di quanto contenuto nell'art. 16 commi 4,5 e 6 del D.L. n.98/2011, convertito, con modificazioni nella Legge n. 111 del 15.07.2011. Le parti concordano che le eventuali economie aggiuntive derivanti dai suddetti piani triennali potranno essere utilizzate per incrementare la contrattazione integrativa nell'importo massimo del 50%.



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

TITOLO IX
BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 29

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

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

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.

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.

L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

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.

Le parti di cui all'articolo 5, alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

Almeno una volta l'anno, l'Ente trasmetterà ai soggetti di cui all'articolo 6 comma 2 tutte le informazioni relative a:

- *infortuni sul lavoro;*
- *malattie professionali;*
- *assenze per malattia.*

L'ente, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori, provvede all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la

costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto in particolare delle misure finalizzate a garantire:

- *il miglioramento delle condizioni di lavoro , da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali.*
- *la fornitura al personale interessato dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro,*
- *-la prevenzione delle malattie professionali.*

Per mezzo del medico competente di cui al D.Lgs. n. 81/2008 l'ente assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.

L'ente assume inoltre ogni utile iniziativa tesa a facilitare le attività di eventuali dipendenti disabili anche mediante la rigorosa osservanza delle disposizioni sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo l'ente stanZIA annualmente apposite risorse di bilancio.

Art. 30

Previdenza complementare

Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

L'Amministrazione Comunale altresì conferma l'attivazione del Fondo Previdenziale per la P.L. ex art 208 Cd.S. nel rispetto della vigente disciplina regolamentare comunale.

Art. 31

Smart working

Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

In via sperimentale, nell'arco della vigenza del presente CCDI, è coinvolto nel progetto di smart working il 10% del personale per un numero massimo di 4 giornate al mese pari a 44 giornate all'anno.

Il dipendente interessato allo smart working trasmette specifica richiesta scritta (allegata al presente CCDI) al proprio responsabile di settore che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.

Il dipendente può in qualunque momento rinunciare al progetto di smart working dandone specifica motivazione.

L'articolazione dell'orario di lavoro è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. Le giornate di smart working vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.

La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto sono le seguenti:

- *Residenza privata del dipendente;*
- *uffici decentrati del Comune di Castellanza*
- *ogni altro luogo individuato dal dipendente preventivamente concordato con il dirigente responsabile.*

Le giornate di smart working non fruite potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.

Art. 32
Telelavoro

Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti.

L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

Il personale coinvolto nel progetto di telelavoro non può superare il 10% dell'organico impegnato in ogni singolo Settore.

Le modalità di accesso e fruizione sono demandate allo specifico regolamento.



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

TITOLO X
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 33

Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

Ai sensi dell'art. 1 della premessa al CCNL del 06.07.1995 e ai sensi del CCNL del 19.9.2002, in caso di sciopero, per i servizi non esternalizzati, si individuano i seguenti servizi pubblici essenziali ed i contingenti minimi di personale, ritenuti indispensabili:

1.

Settore/ufficio	Attività essenziali	Contingente minimo
<i>Stato civile</i>	<i>Dichiarazioni di nascita e morte</i>	<i>n. 2 cat. B o C</i>
<i>Polizia locale</i>	<i>Pattuglia di pronto intervento</i>	<i>n. 2 cat. C o D</i>
<i>Manutenzioni</i>	<i>Gruppo di pronto intervento</i>	<i>n. 2cat. B, C o D</i>

Deve essere garantita la rotazione del personale dipendente coinvolto nella precettazione.

Per tutto quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme contrattuali ed alla legge n. 146/1990 vigenti.

Art. 34

Gestione delle eccedenze di personale

La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente è operata con l'osservanza delle procedure e nel rispetto dei tempi previsti dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina recata dall'art. 34 del decreto stesso.

Al fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza, si conviene di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turn-over, la possibilità di ricorrere a soluzioni interne, sia mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.

Prima della eventuale dichiarazione di eccedenza di personale andranno verificate tutte le esigenze organizzative dell'Ente e le procedure atte ad un diverso impiego del personale all'interno dell'Ente.

L'eventuale dichiarazione di eccedenza di personale comporta l'impossibilità, da parte dell'Ente, di assunzioni di personale di pari categoria, anche a tempo determinato, e l'impossibilità di conferire a terzi i servizi dove sono state rilevate le eccedenze.

E' necessario inoltre richiedere il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali.

Art. 35

Altre materie demandate alla contrattazione decentrata

L'Amministrazione si obbliga a fornire preventivamente alle OO.SS. e alla R.S.U., tutte le informazioni inerenti eventuali propositi di esternalizzazione di servizi, anche attraverso l'attivazione di appalti o convenzioni, o di trasferimenti di attività ad altri enti, aziende pubbliche o private anche sulla base di quanto previsto dall'art. 47 della legge 29.12.1990 n. 428.

Qualora per effetto di disposizioni legislative che prevedano il conferimento ad altri soggetti di funzioni e competenze precedentemente svolte dal Comune, sia necessario procedere al trasferimento del personale al nuovo ente titolare delle funzioni trasferite, l'Amministrazione si impegna parimenti ad applicare le norme e le procedure di garanzia previste dalla vigente normativa.

Art. 36

Disposizione finale

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.

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.

Castellanza, 18 Dicembre 2019.

Letto dalle parti, questo lo ritengono conforme agli accordi raggiunti e lo sottoscrivono

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

- Dr. Claudio Michelone
- Rag. Cristina Bagatti

Per le OO.SS. Territoriali:

- Di Tullio Maurizio FP CGIL
- Mirella Palermo CISL FP dei Laghi
- Raia Lorenzo - UIL FPL

The image shows three handwritten signatures in blue ink. The first signature is large and stylized, corresponding to Dr. Claudio Michelone. Below it, the name 'Cristina Bagatti' is written in smaller handwriting. The second signature is also stylized, corresponding to Di Tullio Maurizio. The third signature is more legible, corresponding to Mirella Palermo. The fourth signature is also stylized, corresponding to Raia Lorenzo.

Per le R.S.U.

- Di Rago Beatrice

- Cassani Raffaella

- Moreni Anna

- Rolandi Lorella

Beatrice Di Rago
Raffaella Cassani
Anna Moreni
Lorella Rolandi





CITTA' DI CASTELLANZA
PROVINCIA DI VARESE

www.comune.castellanza.va.it

e-mail: comune@comune.castellanza.va.it

Pec: comune@pec.comune.castellanza.va.it

V.le Rimembranze, n. 4 - Castellanza Cap. 21053

☎ 0331526111

C.F. 00252280128

***Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Castellanza***

per l'anno 2021.

PRE INTESA

Parte economica

*Il giorno 29 DICEMBRE 2021 viene firmata la pre intesa del contratto decentrato integrativo
- anno 2021.*

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

- Rag. Cristina Bagatti*
- Dr. Francesco Nicastro*

Per la parte sindacale:

Per le OO.SS. Territoriali:

- Di Tullio Maurizio FP CGIL*
- Mirella Palermo CISL FP dei Laghi*
- Raia Lorenzo - UIL FPL*

MP
RG *FW* *1*

Per le R.S.U.

- Di Rago Beatrice
- Garavaglia Rossana
- Cassani Raffaella
- Rolandi Lorella

Le parti sopra indicate concordano che al CCDI 2021 sono applicati gli istituti contrattuali propri del CCNL 21/05/2018 e che il presente documento trova fondamento e giustificazione nel precedentemente sottoscritto Accordo Decentrato Normativo 2019/2020/2021.

Richiamate le deliberazioni della Giunta Comunale:

n. 148 del 22/12/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, avente ad oggetto **REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI. MODIFICA DELLA COMPOSIZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE E NUOVA NOMINA. PROVVEDIMENTI INERENTI E CONSEGUENTI;**

n. 150 del 22/12/2021, dichiarata immediatamente eseguibile, avente per oggetto: " **PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2021. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE PARTE VARIABILE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA - MODIFICA**

Le Parti

- ✓ **prendono atto della costituzione del fondo - anno 2021-, giusta determinazione n. 969 in data 27.12.2021 del Responsabile f.f. del Settore Affari Generali; detta costituzione viene allagata al presente documento quale allegato sub A);**
- ✓ **concertano che gli istituti regolati in sede di contrattazione decentrata sono i seguenti:**

PG
RDJ 2
MP

- *Indennità reperibilità: coinvolge il personale dei Servizi Demografici (Stato Civile), Manutenzioni e della Polizia Locale ed è remunerata con un'indennità pari a € 10,33 per 12 ore giornaliere (Cfr. art 12 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Castellanza per gli anni 2019 – 2020– 2021 (triennio), Parte normativa e art. 24 CCNL 2016/2018);*

- *Indennità di turno: è corrisposta in ragione del fatto che le prestazioni lavorative sono svolte in turnazione. E' corrisposta solo per i periodo di servizio svolti in turno (Cfr. art 12 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Castellanza per gli anni 2019 – 2020– 2021 (triennio). Parte normativa e art. 23 CCNL 2016/2018);*

- *Indennità condizioni di lavoro (disagio - maneggio valori):*
 - *L'indennità è riconosciuta ex art. 70 bis C.C.N.L. 21.05.2020;*

 - *in forza di stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno, (Personale Protocollo, Anagrafe, URP). La fattispecie è disciplinata dall'art. 21 C.C.D.I. Normativo 2019/2020/2021, nella somma pari ad € 1,40 al giorno;*

 - *in forza di prestazioni di lavoro che comportino maneggio di valori di cassa. Per accedere all'indennità deve essere preventivamente riconosciuta la qualifica ex art 93 TUEL. La fattispecie è disciplinata dall'art. 21 C.C.D.I. Normativo 2019/2020/2021, nella somma pari ad € 1,55 al giorno;*

- *Indennità di servizio esterno P.L.*
 - *L'indennità è riconosciuta ex art. 56 quinquies C.C.N.L. 21.05.2020 in forza di prestazioni di lavoro che comportino per la P.L. un servizio avente le caratteristiche indicate nel sopra esposto articolo. La fattispecie è disciplinata dall'art. 17 C.C.D.I. Normativo 2019/2020/2021, nella somma pari ad € 1,40 al giorno;*

MP
 RG PR 3

- **Indennità specifiche responsabilità:**

L'indennità è attribuita a valore complessivo pari ad € 18.000,00 ed in termini comprensivi dell'indennità di funzione della P.L., in ragione delle seguenti motivazioni:

- per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa. L'indennità è attribuita nella misura di un importo, compreso tra un minimo di € 800,00 ed un massimo di € 1.500,00. Le modalità di graduazione sono disciplinate dall'art 22 del C.C.D.I. Normativo 2019/2020/2021, come da tabella ivi esposta.

A seconda del punteggio ottenuto sono attribuite le corrispondenti risorse, da riconoscersi in logica percentuale sull'assunto che all'ottenimento di 45 punti consegue una somma pari ad € 1.500,00.

L'importo delle singole indennità verrà determinato dai Responsabili dei Servizi di Settore in applicazione dei principi e dei criteri della vigente disciplina dell'Ente.

L'indennità è proporzionata all'orario di lavoro, pertanto i dipendenti part time il relativo importo sarà calcolato sulla base della percentuale dell'orario di lavoro (Cfr. art 22 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Castellanza per gli anni 2019 - 2020 - 2021 (triennio). Parte normativa e art. Art. 70-quinquies comma 1 CCNL 2016/2018).

- per compensare il conferimento della qualifica di Ufficiale Stato Civile pari ad € 300,00 annue lorde. (Cfr. art 23 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Castellanza per gli anni 2019 - 2020- 2021 (triennio). Parte normativa e art. Art. 70-quinquies comma 2 CCNL 2016/2018)

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

- L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti (al caso da considerarsi allegato al presente CCDI), corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.

MP
RP
4

- *Le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 per l'anno corrente ammontano ad un totale pari ad € 10.000,00=, somma comunque a carico del fondo per le risorse decentrate ed in accantonamento per di assenza di regolamento;*
- *Le risorse destinate all'attuazione dell'articolo 1, comma 1091 della Legge 145/2018, (IMU) per l'anno corrente ammontano ad un totale pari ad € 10.000,00=, somma comunque a carico del fondo per le risorse decentrate;*
- *Le risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del D.L 437/96 (ICI) per l'anno corrente ammontano ad un totale pari ad € 1.000,00=, somma comunque a carico del fondo per le risorse decentrate;*
- *iscrizione, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. e) CCNL 21.5.2018, delle somme derivanti dai risparmi del Fondo lavoro straordinario anno precedente, pari ad € 4.640,00;*
- *iscrizione, ai sensi dell'art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018, delle risorse derivanti dai risparmi di parte stabile del Fondo risorse decentrate degli anni precedenti, pari ad € 3.635,21;*
- *iscrizione ai sensi dell'art. 1 comma 870 Legge 178/2020 Legge di Bilancio 2021 della quota relativa ad eventuali risparmi per mancato utilizzo Buoni pasto 2020 o Fondo Straordinario personale civile per un importo pari a € 7.183,00;*
- *La fattispecie è disciplinata all'art. 24 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Castellanza per gli anni 2019 – 2020– 2021 (triennio).*
- ***Performance organizzativa ed individuale:*** *La misurazione e la valutazione del raggiungimento degli obiettivi dei settori nonché la valutazione individuale sarà effettuata sulla scorta delle procedure previste nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di G. C. n. 61 del 29/03/2018 e l'importo destinato a tale voce è determinato dalla differenza tra il totale del fondo risorse decentrate e quello sopra destinato ai vari istituti, fermo restando che alla Performance individuale viene assegnato almeno il 30% delle risorse variabili così come previsto dal CCNL 21/05/2018.*

Le Parti si rendono reciprocamente atto che i percorsi progettuali finalizzati in corso d'anno in discendenza della validazione degli Obiettivi Strategici da parte del Nucleo di Valutazione verranno valutati e valorizzati così come espressi in tali documentazioni.

Letto dalle parti, questo lo ritengono conforme agli accordi raggiunti e lo sottoscrivono.

MP
 RG PR 5

Castellanza, 29 Dicembre 2021

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

- Rag. Cristina Bagatti
- Dr. Francesco Nicastro

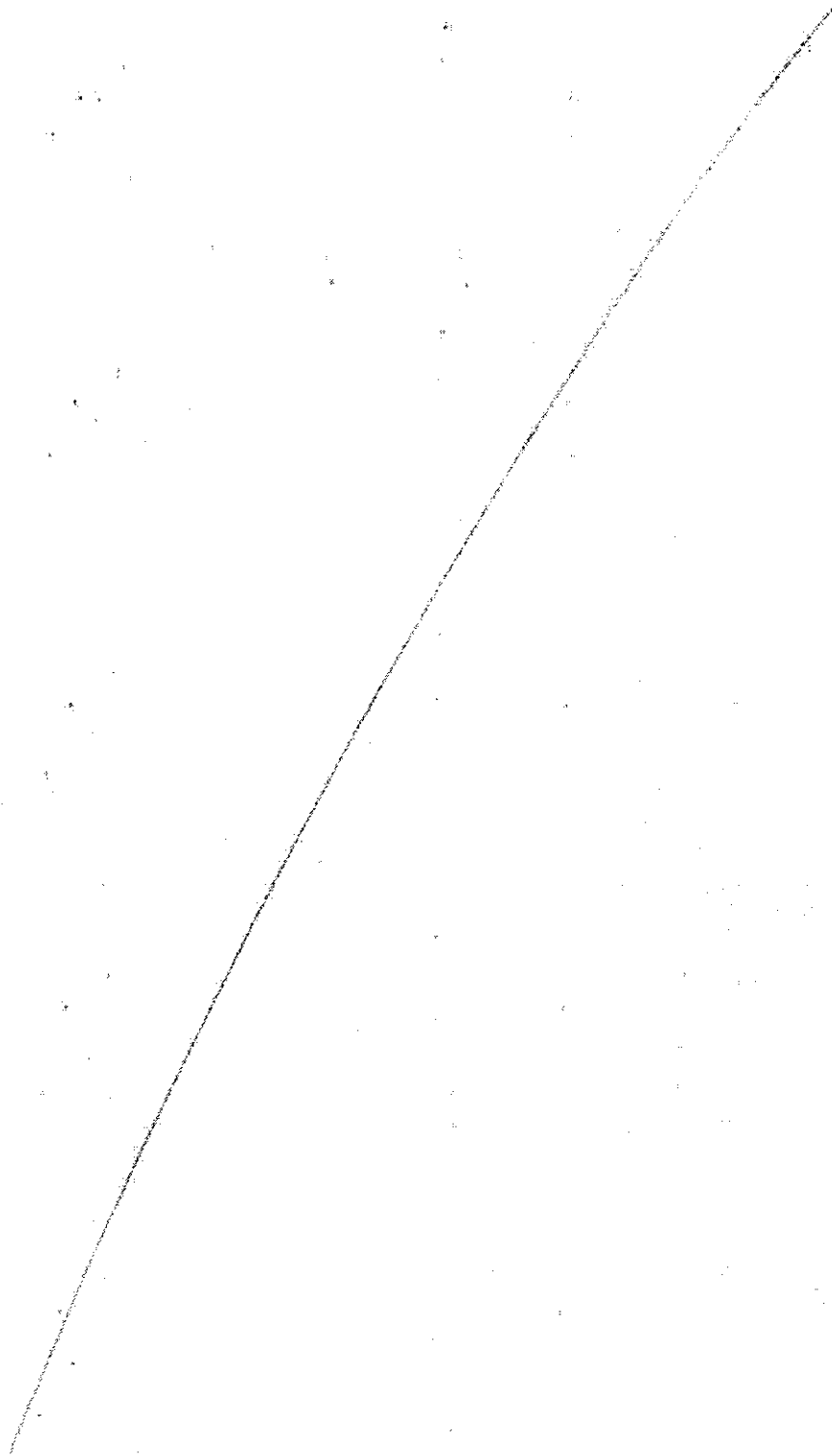
Per le OO.SS. Territoriali:

- Di Tullio Maurizio FP CGIL
- Mirella Palermo CISL FP dei Laghi *Mirella Palermo*
- Raia Lorenzo - UIL FPL

Per le R.S.U.

- Di Rago Beatrice
- Garavaglia Rossana *Rossana Garavaglia*
- Cassani Raffaella
- Rolandi Lorella *Roland Lorella*

RG RR 6



RCF PR 7



GoSign - Esito verifica firma digitale

Verifica effettuata in data 29/12/2021 15:04:31 UTC

File verificato: C:\Users\respvigli\Desktop\ATTI DA FIRMARE X SEGRETERIA\preintesa\PRE INT. DEC CAST ECON 2021.pdf (6).p7m

Esito verifica: **Verifica completata con successo**

Dati di dettaglio della verifica effettuata

Firmatario 1 : nicastro francesco
Firma verificata: OK (Verifica effettuata alla data: 29/12/2021 15:04:30 UTC)
Verifica di validità Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 29/12/2021
online: 14:00:27 UTC

Dati del certificato del firmatario nicastro francesco :

Nome, Cognome: nicastro francesco
Numero identificativo: 22245320
Data di scadenza: 13/01/2024 23:59:59 UTC
Autorità di certificazione: ArubaPEC S.p.A. NG CA 3 , ArubaPEC S.p.A. , Certification AuthorityC , IT ,
Documentazione del certificato (CPS): <https://ca.arubapec.it/cps.html>
Identificativo del CPS: OID 1.3.6.1.4.1.29741.1.1.1
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.16.6

Firmatario 2 : BAGATTI CRISTINA
Firma verificata: OK (Verifica effettuata alla data: 29/12/2021 15:04:30 UTC)
Verifica di validità Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 29/12/2021
online: 14:30:00 UTC

Dati del certificato del firmatario BAGATTI CRISTINA :

Nome, Cognome: BAGATTI CRISTINA
Organizzazione: NON PRESENTE
Numero identificativo: 201913054455
Data di scadenza: 19/03/2022 00:00:00 UTC
Autorità di certificazione: InfoCert Firma Qualificata 2 , INFOCERT SPA , Certificatore Accreditato ,



GoSign - Esito verifica firma digitale

INFOCERT GROUP

Documentazione del
certificato (CPS): <http://www.firma.infocert.it/documentazione/manuali.php>
 Identificativo del CPS: OID 1.3.76.36.1.1.1
 Identificativo del CPS: OID 1.3.76.24.1.1.2
 Identificativo del CPS: OID 0.4.0.194112.1.2

Firmatario 3 : DI TULLIO MAURIZIO NICOLA
 Firma verificata: OK (Verifica effettuata alla data: 29/12/2021 15:04:30 UTC)
 Verifica di validità Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 29/12/2021
 online: 14:30:00 UTC

Dati del certificato del firmatario **DI TULLIO MAURIZIO NICOLA** :

Nome, Cognome: DI TULLIO MAURIZIO NICOLA
 Numero identificativo: 20207116303532
 Data di scadenza: 04/11/2023 00:00:00 UTC
 Autorità di
certificazione: InfoCert Firma Qualificata 2 , INFOCERT SPA ,
 Certificatore Accreditato ,
 IT ,
 07945211006 ,
 Documentazione del <http://www.firma.infocert.it/documentazione/manuali.php>
 certificato (CPS):
 Identificativo del CPS: OID 1.3.76.36.1.1.32
 Identificativo del CPS: OID 1.3.76.24.1.1.2
 Identificativo del CPS: OID 0.4.0.194112.1.2
 Identificativo del CPS: OID 1.3.76.16.6
 Note di utilizzo del
certificato: Questo certificato rispetta le raccomandazioni previste dalla
 Determinazione Agid N. 121/2019

Firmatario 4 : RAIA LORENZO
 Firma verificata: OK (Verifica effettuata alla data: 29/12/2021 15:04:30 UTC)
 Verifica di validità Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 29/12/2021
 online: 15:04:30 UTC

Dati del certificato del firmatario **RAIA LORENZO** :

Nome, Cognome: RAIA LORENZO
 Numero identificativo: SIG0000004522944
 Data di scadenza: 15/10/2024 00:00:00 UTC
 Autorità di
certificazione: InfoCamere Qualified Electronic Signature CA , InfoCamere S.C.p.A. ,
 Qualified Trust Service Provider ,



GoSign - Esito verifica firma digitale

Documentazione del
certificato (CPS):

<https://www.infocert.it/digitalia/irma-digitale/manuali.html>

Identificativo del CPS:

OID 0.4.0.194112.1.2

Identificativo del CPS:

OID 1.3.76.14.1.1.30

Identificativo del CPS:

OID 1.3.76.16.6

Note di utilizzo del
certificato:

Questo certificato rispetta le raccomandazioni previste dalla
Determinazione Agid N. 121/2019

Fine rapporto di verifica



Il futuro digitale è adesso

InfoCert S.p.A. (<https://www.infocert.it/>) 2020 |
P.IVA 07945211006

Comune di Castellanza

Relazione illustrativa

Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	29 DICEMBRE 2021
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2021 – 31 DICEMBRE 2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</p> <p>Dr. Francesco Nicastro – Presidente Rag. Cristina Bagatti - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL</p> <p>R.S.U.:</p> <p>Sig.ra Raffaella Cassani Sig.ra Rossana Garavaglia Sig.ra Lorella Rolandi</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>SIND. FP CGIL Sig. Di Tullio Maurizio SIND. CISL FP Sig.ra Mirella Palermo SIND. UIL FPL Sig. Raia Lorenzo</p>
Soggetti destinatari	<i>Personale non dirigente del Comune di Castellanza</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione. In data 22 Dicembre 2021 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (parere n. 123).
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance 2021 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta Comunale n. 29 del 10 Marzo 2021.
		E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione con Delibera della Giunta Comunale n.37 del 31/03/2021. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.
		L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui al Verbale n. 2 /2021 La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.
Eventuali osservazioni:		

*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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Per l'anno 2021 già con la determina di costituzione del Fondo n. 969 del 27/12/2021, la Dott.ssa Beatrice Colomba /Responsabile F.F. Dr. Francesco Nicastro ha reso indisponibile alla contrattazione

ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc.) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 127.023,01, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2021 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando, inoltre, per l'anno:

1. Indennità di turno (*art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018*) € 26.000,00

E' corrisposta in ragione del fatto che le prestazioni lavorative sono svolte in turnazione. E' corrisposta solo per i periodo di servizio svolti in turno (Cfr. art 12 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Castellanza per gli anni 2019 – 2020– 2021 (triennio). Parte normativa e art. 23 CCNL 2016/2018).

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018

D) il pagamento delle indennità di turno;

Art. 23 CCNL 22.5.2018

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.

a) 8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art.27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

2. Indennità condizioni di lavoro (Art. 67 comma 2 lett. c CCNL 2018) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) 9.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

- in forza di stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (Personale Protocollo, Anagrafe, URP). La fattispecie è disciplinata dall'art. 21 CCDI Normativo 2019/2020/2021, nella somma pari ad € 1,40/giorno;
- in forza di prestazioni di lavoro che comportino maneggio di valori di cassa. Per accedere all'indennità deve essere preventivamente riconosciuta la qualifica ex art 93 TUEL. La fattispecie è disciplinata dall'art. 21 CCDI Normativo 2019/2020/2021, nella somma pari ad € 1,55/giorno.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70 bis CCNL 21.5.2018

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. 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.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

3. Indennità di reperibilità (art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018) € 25.500,00

Coinvolge il personale dei Servizi Demografici (Stato Civile), Manutenzioni e Polizia Locale ed è remunerata con un'indennità pari a € 10,33 per 12 ore giornaliere (Cfr. art 12 Contratto

Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Castellanza per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio). Parte normativa e art. 24 CCNL 2016/2018).

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. d CCNL 21.5.2018

D) il pagamento delle indennità di reperibilità;

Art. 24 CCNL 21.5.2018

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

4. Indennità Specifiche Responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) € 18.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

- per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa. L'indennità è attribuita nella misura di un importo compreso tra un minimo di € 800,00 ed un massimo di € 1.500,00.

Le modalità di graduazione sono disciplinate dall'art. 22 del CCIA Normativo 2019/2020/2021 come da tabella ivi esposta.

A seconda del punteggio ottenuto sono attribuite le corrispondenti risorse, da riconoscersi in logica percentuale sull'assunto che all'ottenimento di 45 punti consegue una somma pari ad € 1.500,00=.

L'importo delle singole indennità verrà determinato dai responsabili di servizio in applicazione dei principi della vigente disciplina dell'Ente e dei criteri di cui all'allegato sub A). L'indennità è proporzionata all'orario di lavoro, pertanto per i dipendenti part-time l'importo sarà calcolata in base alla percentuale dell'orario di lavoro (Cfr. art 22 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Castellanza per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio). Parte normativa e art. Art. 70-quinquies comma 1 CCNL 2016/2018).

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70-quinquies CCNL 21.5.2018

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

5. Specifiche responsabilità (art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett i. CCNL 01/04/99) € 600,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

- per compensare il conferimento della qualifica di Ufficiale Stato Civile pari ad € 300,00 annue lorde. (Cfr. art 23 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Castellanza per gli anni 2019 – 2020– 2021 (triennio).

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70-quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare: a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

6. Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018) (Vigilanza) € 2.000,00;

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno **2021** con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità :

- per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa. L'indennità è attribuita nella misura di un importo compreso tra un minimo di € 800,00 ed un massimo di € 1.500,00.

Le modalità di graduazione sono disciplinate dall'art. 22 del CCIA Normativo 2019/2020/2021 come da tabella ivi esposta.

A seconda del punteggio ottenuto sono attribuite le corrispondenti risorse, da riconoscersi in logica percentuale sull'assunto che all'ottenimento di 45 punti consegue una somma pari ad € 1.500,00=.

L'importo delle singole indennità verrà determinato dai responsabili di servizio in applicazione dei principi della vigente disciplina dell'Ente e dei criteri di cui all'allegato sub A). L'indennità è

proporzionata all'orario di lavoro, pertanto per i dipendenti part-time l'importo sarà calcolata in base alla percentuale dell'orario di lavoro (Cfr. art 22 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Castellanza per gli anni 2019 – 2020 – 2021 (triennio). Parte normativa e art. Art. 70-quinquies comma 1 CCNL 2016/2018).

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. f CCNL 21.5.2018

f) indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;

Art. 56 quinquies CCNL 21.5.2018

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5; b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

7.Premi collegati alla performance organizzativa (art. 68, c. 2, lett a. CCNL 22.5.2018) € 93.130,34

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance:

- La misurazione e la valutazione del raggiungimento degli obiettivi dei settori nonché la valutazione individuale sarà effettuata sulla scorta delle procedure previste nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di G.C. n.61 del 29/03/2018 e l'importo destinato a tale voce è determinato dalla differenza tra il totale del fondo risorse decentrate e quello sopra destinato ai vari istituti.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

8. Premi collegati alla performance individuale (art. 68, c. 2, lett b. CCNL 22.5.2018) € 25.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance individuale:

- La misurazione e la valutazione del raggiungimento degli obiettivi dei settori nonché la valutazione individuale sarà effettuata sulla scorta delle procedure previste nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di G.C. n.61 del 29/03/2018 e l'importo destinato a tale voce è determinato dalla differenza tra il totale del fondo risorse decentrate e quello sopra destinato ai vari istituti.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. B CCNL 22.5.2018

B) premi correlati alla performance individuale

Art. 69 CCNL 21.5.2018

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

Sugeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

9. Incentivazione funzioni tecniche (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 10.000,00

Le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 per l'anno corrente ammontano ad un totale pari ad € 10.000,00 somme a carico del fondo per le risorse decentrate ed in accantonamento in attesa di erogazione con riferimento al Regolamento approvato con Deliberazione della Giunta n. 84 del 30/06/2021.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;

Art. 67 comma 3 lett. c

C) delle 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;

Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50

2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti delle stesse esclusivamente per le attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità di collaudatore statico ove necessario per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti. Tale fondo non e' previsto da parte di quelle amministrazioni aggiudicatrici per le quali sono in essere contratti o convenzioni che prevedono modalità diverse per la retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti. Gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare il fondo o parte di esso ai dipendenti di tale centrale. La disposizione di cui al presente comma si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. 3. L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. L'amministrazione aggiudicatrice o l'ente aggiudicatore stabilisce i criteri e le modalità per la riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi non conformi alle norme del presente decreto. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente o dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente, previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti. Gli incentivi 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. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2. Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.

10. Incentivazione specifiche attività - ISTAT (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 1.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale. (art. 24 Normativo 2019/2021).

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;

Art. 70 ter CCNL 21.5.2018

1. Gli enti possono corrispondere specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c).

11. Incentivazione specifiche attività - ICI (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 1.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale. (art. 24 Normativo 2019/2021).

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;

Art. 4 CCNL del 5/10/2001 comma 3 Integrazione risorse dell'art. 15 del CCNL dell'1/4/1999

La disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999, ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996

Art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996

57. Una percentuale del gettito dell'imposta comunale sugli immobili puo' essere destinata al potenziamento degli uffici tributari del comune. I dati fiscali a disposizione del comune sono ordinati secondo procedure informatiche, stabilite con decreto del Ministro delle finanze, allo scopo di effettuare controlli incrociati coordinati con le strutture dell'amministrazione finanziaria.

Art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997

p) prevedere che ai fini del potenziamento degli uffici tributari del comune, ai sensi dell'articolo 3, comma 57, della legge 23 dicembre 1996, n. 662, possono essere attribuiti compensi incentivanti al personale addetto.

12. Incentivazione specifiche attività - Compensi IMU e TARI (art. 68, c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 10.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2021 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione dello specifico incentivo:

L'Ente, sulla base di specifico accordo tra le parti corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare prestazioni connesse all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale. (art. 24 Normativo 2019/2021).

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21.5.2018

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;

Art. 1 comma 1091 della L. 145 del 31.12.2018 - Legge di Bilancio 2019

1091. Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.

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

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni	86.018,93
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	36.549,20
ALTRI UTILIZZI	4.454,88
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	127.023,01
Indennità di turno	26.000,00
Indennità condizioni di lavoro	9.000,00
Reperibilità	25.500,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	18.000,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. i art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	600,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	2.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	93.130,34
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	25.000,00
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	199.230,34
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	10.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018	10.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF - ISTAT	1.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF - ICI	1.000,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	22.000,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	348.253,35

c) Gli *effetti abrogativi impliciti*, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI relativo all'anno 2021 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione di tutte le indennità.

Progressioni economiche orizzontali STORICHE (art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2018) Euro 86.018,93;

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Non è stata approvata una nuova metodologia di valutazione, poiché quella vigente risulta coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per l'anno 2021 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri anche se è stato condiviso tra le parti che il sistema utilizzato per valutare la performance sarà utilizzato qualora si dovessero prevedere nuove progressioni economiche.

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.

E' stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2021. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 29 del 10/03/2021 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2021. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione con il Verbale n. 2/2021.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

La Giunta Comunale in particolare, con Delibera n. 290 del 21/12/2021 con oggetto **“PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2021. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA”** ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- ai sensi dell'art. 67 comma 4 CCNL 21.5.2018 è *stata autorizzata l'iscrizione*, fra le risorse variabili, *della quota* fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, *nel rispetto del* limite dell'anno 2016 e finalizzato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente nel Piano esecutivo di Gestione 2021 unitamente al Piano della Performance approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 29 del 10/03/2021. L'importo previsto è pari a € 21.603,20 che verrà erogato solo successivamente alla verifica dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi.

Si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

- ai sensi dell'art. 1 comma 870 Legge 178/2020 Legge di Bilancio 2021, è stata autorizzata all'iscrizione fra le risorse variabili la quota relativa ad eventuali risparmi per mancato utilizzo Buoni pasto 2020 per un importo pari a € 7.183,00 (L'Ente si impegna a modificare gli importi in caso di sopraggiunte modifiche normative, chiarimenti ministeriali, interventi giurisprudenziali, sentenze o pareri di Corte dei Conti sulle modalità applicative di tale integrazione);

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

Nessun'altra informazione.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2021 ha seguito il seguente iter:

- Delibera n. 290 del 21/12/2021 di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2021;
- Determina n. 969 del 27/12/2021 del Dott.ssa Beatrice Colomba/F.F. Dott. Francesco Nicastro di costituzione del Fondo 2021;

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, per l'anno 2021 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	280.913,26
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	4.370,88
Totale incrementi stabili (a)	4.370,88
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	285.284,14
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	5.658,24
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	6.988,88
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	12.647,12
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	297.931,26

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.5.2018 sono state stanziare:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ICI	1.000,00
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2%	21.603,20
Totale voci variabili sottoposte al limite	22.603,20
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi ISTAT	1.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 113 D.Lgs. 50/2016	10.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018	10.000,00
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Stabile Anno Precedente	3.635,21
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	4.640,00
Art. 1 c. 870 L. 178/2020 Legge di bilancio 2021 - Quota eventuali risparmi per mancato utilizzo buoni pasto 2020 e fondo straordinario personale civile	7.183,00
Totale voci variabili NON sottoposte al limite	36.458,21
TOTALE RISORSE VARIABILI	59.061,41

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA' (a detrarre)	
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	4.403,32
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	4.403,32

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	4.336,00
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE	4.336,00
TOTALE DECURTAZIONI	8.739,32

Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce " che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»

Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.2015).

Nel periodo 2011-2014 risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2010 e pertanto deve essere applicata una riduzione del fondo del 2021 pari a € 8.739,32.

Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente) .

Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito 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'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato."

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata

in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2021, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media pro capite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Nell'anno 2016 non risultano decurtazioni rispetto ai vincoli sul fondo 2015 e pertanto non deve essere applicata una riduzione del fondo pari a 0,00.

Si precisa che il totale del fondo (solo voci soggette al blocco) per l'anno 2016 era pari a € 324.297,82 (include eventuale rivalutazione ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, nel caso l'ente ne abbia facoltà) mentre per l'anno 2021 al netto delle decurtazioni è pari ad € 299.148,02.

Pertanto si attesta che il fondo 2021 risulta non superiore al fondo anno 2016 (Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente).

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (A)	297.931,26
TOTALE decurtazioni aventi carattere di certezza e stabilità (B)	4.403,32
TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	293.527,94
TOTALE Risorse variabili (C)	59.061,41
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	4.336,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	54.725,41
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	348.253,35

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 36.549,20.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi "cristallizzati", sulla base dei valori delle progressioni vigenti nell'anno di decorrenza dei relativi benefici, mentre la differenza rispetto al costo erogato nella busta paga (aggiornato con l'aumento del costo di dette

progressioni dovuto agli incrementi stipendiali) resta a carico del bilancio (Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004).

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Per l'anno 2021 con la determina di costituzione del Fondo n.969 del 27/12/2021 la Dott.ssa Beatrice Colomba/F.F. Dr. Francesco Nicastro ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2021
Progressioni economiche STORICHE	86.018,93
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	36.549,20
ALTRI UTILIZZI	4.454,88
Totale utilizzo risorse stabili	127.023,01
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	127.023,01

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2021
	Turno
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	9.000,00
Reperibilità	25.500,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	18.000,00
Indennità specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	600,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	93.130,34
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	25.000,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	2.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	10.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 COMPENSI IMU e TARI c. 1091 L. 145/2018	10.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF – ISTAT	1.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF - ICI	1.000,00
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	221.230,34

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € 0,00

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	127.023,01	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	221.230,34	=
TOTALE UTILIZZO (A+B)	348.253,35	
TOTALE DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE [TOTALE FONDO – (A+B)]	0,00	

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 36.549,20.

Per quanto riguarda le PEO in godimento, vengono inseriti a carico del fondo, gli importi "cristallizzati", sulla base dei valori delle progressioni vigenti nell'anno di decorrenza dei relativi benefici, mentre la differenza rispetto al costo erogato nella busta paga (aggiornato con l'aumento del costo di dette progressioni dovuto agli incrementi stipendiali) resta a carico del bilancio (Dichiarazione congiunta n.14 CCNL 22.1.2004).

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

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (PEO, Indennità di comparto) pari a € 127.023,01 sono completamente finanziate dalle risorse stabili pari ad € 293.527,94.

b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.lgs 150/2009 e all'art. 68 comma lett. a-b del CCNL 21.5.2018.

Le risorse destinate alla performance saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piano Performance), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

Sinteticamente viene riportata la modalità di ripartizione delle risorse destinate alla performance:

Art. 26 Premi correlati alla performance

Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio.

L'erogazione della quota di produttività residua (individuale e collettiva) dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto dal 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 aziendale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda 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.

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

Pietra angolare del percorso di cui al presente articolo è la vigente Metodologia di Valutazione della Performance.

La misurazione e la valutazione del raggiungimento degli obiettivi dei settori nonché la valutazione individuale sarà effettuata sulla scorta delle procedure previste nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di G.C. n.61 del 29/03/2018 e l'importo destinato a tale voce è determinato dalla differenza tra il totale del fondo risorse decentrate e quello sopra destinato ai vari istituti.

Salvaguardando i valori della scala parametrica per categoria dei precedenti accordi, la distribuzione della premialità collettiva 2019 avviene sulla base della scheda di valutazione, approvata con deliberazione di G.C. n.61 del 29/03/2018, con i seguenti valori:

Scala Parametrica	Valut.Perf. Org.	Valut. Perf. Ind.
Cat.B. 175	55%	45%
Cat.C 210	55%	45%
Cat.D 250	55%	45%

Inoltre una parte del fondo è destinata agli obiettivi di Performance così come approvati in corso d'esercizio dall'Amministrazione Comunale ferme le valorizzazioni ivi esposte.

c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

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

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

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2021;

b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II);

c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2021 come segue:

- le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto e progressioni orizzontali già in atto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
- la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali) sarà imputata al Macroaggregato 01 del Bilancio 2021 gestione competenza.
- le voci relative agli incentivi di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono;

Si attesta che la spesa del personale per la media del triennio 2011-2013 era pari ad Euro 2.339.961,52

Si attesta che la spesa del personale per l'anno 2021 è pari ad 2.787.625,19

Si attesta, pertanto, che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

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

La costituzione del fondo per l'anno 2021, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo determinato per l'anno 2016.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita"), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata

in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2021, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media pro capite rispetto al 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che in questo Ente:

- il numero di dipendenti in servizio nel 2021 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a è inferiore o uguale al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018 pari a , pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 non deve essere adeguato in aumento al fine di garantire il valore medio cui all'art pro-capite riferito al 2018

Si precisa che i valori esposti equivalgono al totale del fondo dell'anno al netto della eventuale decurtazione del limite dell'anno 2016. Tali valori non includono avvocatura, ISTAT, di cui art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c CCNL 21.5.2018, importi di cui all'67 comma 3 lett. a, ove tale attività non risulti ordinariamente resa dall'Amministrazione precedentemente l'entrata in vigore del D.Lgs 75/2017, importi di cui all'art. 67 comma 2 lett.b, economie del fondo dell'anno precedente e economie del fondo straordinario anno precedente.

Viene ulteriormente specificato che il limite di cui all'art. 23 c. 2 del Dl. Lgs 75/2017 deve essere rispettato per l'amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale (es. dirigente e non dirigente) che operano nell'amministrazione, così come chiarito da diverse ma costanti indicazioni di sezioni regionali della Corte dei Conti e dal MEF e RGS;

	ANNO 2016	ANNO 2021
Fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	324.297,82	299.148,02
Indennità di Posizione e risultato PO	290.580,10	163.394,00
Fondo Straordinario 2016	13.500,00	13.500,00
Quota di incremento valore medio pro capite del trattamento accessorio rispetto al 2018 - Art. 33 c. 2 DL 34/2019-aumento virtuale limite 2016		
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	628.377,92	476.042,02
RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO		Rispettato

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2021, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2021. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2021, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 24/02/2021.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Il totale del fondo come da determinazione n. 969 del 27/12/2021 trova copertura nel Macroaggregato 01 del Bilancio 2021/2023;

Con riferimento al fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 14 comma 1 CCNL 1/4/1999, si dà atto che la somma stanziata rimane fissata, come dall'anno 2000, nell'importo di € 13.500,00.

Castellanza, 20 Gennaio 2022

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica

Dr. Francesco Nicastro

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Rag. Cristina Bagatti

Comune di CASTELLANZA

Provincia di VARESE

Organo di revisione

Verbale n. 123 del 22/12/2021

OGGETTO: INTEGRAZIONE CERTIFICAZIONE COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2021

L'Organo di revisione, ricevuto la documentazione con mail del 22/12/2021 per l'integrazione della certificazione del fondo

Avendo proceduto con verbale precedente alla certificazione dei risparmi di spesa

Esaminata l'integrazione proposta che si evidenzia nelle celle in giallo:

COSTITUZIONE FONDO PERSONALE DEL COMPARTO ANNO 2021	2021	2016
Risorse stabili		
Unico importo consolidato anno 2017 - Art. 67 CCNL 21/05/2018	280.913,26	
Ria e assegni ad personam personale cessato - Art. 67, co. 2, lett. c)	4.370,88	
RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	285.284,14	284.537,14
Decurtazioni risorse stabili:		
Decurtazione risorse art. 32, co.7 per incarichi alte professionalità utilizzate nel 2017	-	
Decurtazione del fondo - PO e alte professionalità	-	
Risorse variabili soggette al limite		
RIA personale cessato nel ---- (Art.67, c.3, lett.d)	-	
Specifiche disposizioni di legge - (Art. 67, c.3, lett. c)	1.000,00	
Specifiche disposizioni di legge - (Art. 67, c.4)	21.603,20	
Risorse variabili soggette al limite	22.603,20	
Totale risorse SOGGETTE A LIMITE	307.887,34	
Totale decurtazioni	8.739,32	
TOTALE FONDO PER RISPETTO LIMITE	299.148,02	48.500,00
Risorse STABILI NON soggette al limite	-	
Quota di euro 83,20 personale in servizio al 31/12/2015 - Art. 67, co. 2, lett. a)	6.988,88	333.037,14
Differenziali posizioni di sviluppo - Art. 67, co. 2, lett. b)	5.658,24	8.739,32
Risorse variabili NON soggette al limite	-	
Incentivo compensi IMU TARI art.67 c.3 lett c)	10.000,00	

Incentivo funzioni tecniche art.67 c.3 lett c)	10.000,00	
Risparmio lavoro straordinario	4.640,00	
ISTAT	1.000,00	
Risparmi di parte stabile del fondo anni precedenti	3.635,21	
Art. 1, comma 870, Legge 178/2020. Risparmi per mancata erogazione dei buoni pasto.	7.183,00	
TOTALE FINALE	348.253,35	-

Richiamato in toto il precedente verbale n. 118

Certifica l'integrazione del fondo ad euro 348.253,35

A condizione dell'approvazione della specifica delibera, ricevuta in bozza, di Giunta Comunale prevista per la data odierna.

Data 22/12/2021

L'Organo di revisione

Dott.ssa Patrizia Spagarino

(firmato digitalmente)