



Agenzia per la
Rappresentanza Negoziabile
delle pubbliche
amministrazioni



Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data **30 dicembre 2020 13:02:27**

Registrazione ID **5154829**

Amministrazione/Ente: **COMUNE DI MOLA DI BARI**

Responsabile del procedimento: **Vito Potente**

Data di sottoscrizione: **29 dicembre 2020**

Forma giuridica: **contratto integrativo**

Tipologia di contratto o atto: **normativo**

Periodo di vigenza: **dal 2020 al 2022**

Destinatari: **personale non dirigente**

Composizione delegazione di parte pubblica: **solo direttori/dirigenti/funzionari**

Numero organizzazioni sindacali firmatarie: **3**

Firmato da RSU: **SI**

Nome e file contratto integrativo: **CID normativo ed ec.pdf** Dimensione: **1.300.111 KB**

Nome e file relazione tecnica: **relazione illustrativa tecnico finanziaria fondo 2020.pdf** Dimensione: **315.390 KB**

Nome e file relazione illustrativa: **relazione illustrativa tecnico finanziaria fondo 2020.pdf** Dimensione: **315.390 KB**

Note:

COMUNE DI MOLA DI BARI

Città Metropolitana di Bari



Intesa Contratto Decentrato Integrativo 2020 - 2022

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale
- ART. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3- Interpretazione autentica

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI E ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE

- Art. 4 - Obiettivi e strumenti
- Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
- Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali
- Art. 7 - Pari opportunità
- Art. 8 - Politiche per la formazione ed aggiornamento professionale
- Art. 9 - Norme di garanzie del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero
- Art. 10 - Banca delle ore
- Art. 11 - Flessibilità oraria
- Art. 12 - Buono pasto

TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'

- Art. 13 - Quantificazione delle risorse
- Art. 14 - Strumenti di premialità

CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

- Art. 15 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 16 - Criteri generali

CAPO IV – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO NONCHE' INDIVIDUAZIONE DELLE RELATIVE MISURE E LE INDENNITA' DI SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 17 - Principi generali

Art. 18 - Indennità di reperibilità

Art. 19 – Indennità di turno

Art. 20 - Indennità di condizioni di lavoro

Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.05.2018)

Art. 22 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 2 del C.C.N.L. 21.05.2018)

CAPO V – COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 23 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

CAPO VI - DISPOSIZIONI PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 24 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 25 – Indennità di servizio esterno

Art. 26 – Indennità di funzioni

Art. 27 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

TITOLO VII – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 28 - Personale comandato o distaccato

Art. 29 - Personale in gestione associata

Art. 30 – Piani di razionalizzazione

Art. 31 – Clausola di rinvio



TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge

ART. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

2. Esso ha validità triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art.7, comma 4 del CCNL del 21/05/2018. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio da parte dell'ufficio personale anche mediante la pubblicazione sul sito istituzionale.

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al comma 3, devono essere negoziati con cadenza annuale.

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

5. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

6. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

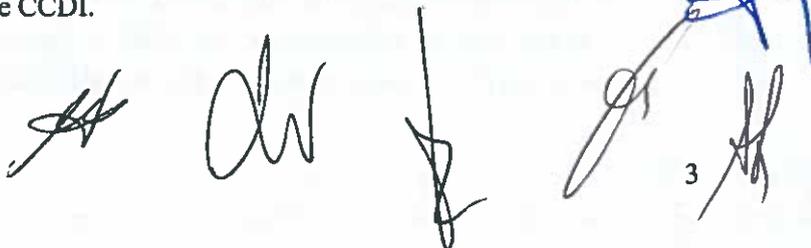
Art. 3

INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui.

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



3

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI E
ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE

Art. 4
OBIETTIVI E
STRUMENTI

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. I modelli relazionali sono disciplinati nel Titolo II del CCNL 21.05.2018.

Art. 5
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: SOGGETTI E MATERIE

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) La RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono nominati dalla Giunta Comunale.

Art. 6
CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO E ATTI UNILATERALI

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

Art. 7
PARI OPPORTUNITÀ

1. L'ente si impegna a sviluppare azioni positive per le pari opportunità di lavoratrici e lavoratori.
2. L'amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con il personale, sia in direzione dell'eliminazione della disparità di fatto fra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nella formazione e aggiornamento professionale, sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle uguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione.

Art. 8

POLITICHE PER LA FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

1. L'amministrazione promuove e favorisce come leva strategica permanente per l'evoluzione professionale e per il cambiamento forme d'intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione e la specializzazione del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della normativa vigente che regola la materia
2. Si conferma l'impegno a promuovere e sviluppare le professionalità dell'ente, valorizzandole i percorsi formativi effettuati e regolamento certificati e le competenze, anche innovative, maturate nell'ente in rapporto alla necessità dei servizi.
3. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente

Art. 9

NORME DI GARANZIE DEL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

1. Al fine di assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le parti individuano i servizi pubblici essenziali erogati, giornalmente assicurati dall'Ente, che verranno garantiti in occasione di sciopero. I servizi ritenuti essenziali fra quelli elencati nelle norme di garanzia del CCNL e il contingente di personale individuato a garantirli sono:

Servizi pubblici essenziali	Contingente
Registrazioni di nascita e di morte	1
Servizi cimiteriali limitatamente al ricevimento delle salme	1
Servizio di polizia locale, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti: a) Urgente richiesta dall'autorità giudiziaria b) Interventi di trattamento sanitario obbligatorio c) Attività di protezione civile d) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale; e) attività di pronto intervento; f) vigilanza casa municipale;	3
Servizio Elettorale, limitatamente a tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali.	1
Servizio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge.	1

2. Il Responsabile del servizio interessato, in occasione di ciascuno sciopero che riguardi i servizi essenziali, individuerà a rotazione fra gli addetti, ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le ripartizioni interessate tenuti alle prestazioni

indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando – cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione dello sciopero stesso – i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati, alla RSU e ai singoli interessati. Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto regioni-Autonomie Locali del 19 settembre 2002, aggiornato dall'Accordo di integrazione dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia dei "servizi pubblici essenziali" del Comparto Regioni ed Autonomie locali – Personale non dirigenziale dell'8.03.2016.

Art. 10 BANCA DELLE ORE

1. Presso l'Area Personale è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.

2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato, entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.

3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.

4. Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Responsabile dell'Area che le ha autorizzate al Settore del Personale, sono mensilmente contabilizzate.

5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.

Art. 11 FLESSIBILITÀ ORARIA

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi e modalità ben definiti per come individuati dall'Amministrazione (quali ad esempio servizi in turno).

2. E' applicata una flessibilità di 30 minuti prima e dopo l'orario di inizio di lavoro e di 30 minuti prima e dopo l'orario di conclusione di lavoro e l'eventuale debito orario deve essere recuperato entro il mese successivo secondo le modalità e i tempi stabiliti dal Responsabile di Settore. L'orario di lavoro stabilito è dalle ore 8.00 alle ore 14.30 e il pomeridiano dalle ore 15.30 alle ore 19.00. L'orario di lavoro non può essere modificato in maniera assoluta da alcun Responsabile di Settore.

3. I dipendenti di cui all'articolo 27, comma 4, CCNL 21.5.2018 e coloro la cui residenza dista più di 50Km dalla sede di lavoro possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti dopo l'inizio dell'orario di lavoro e prima della conclusione dell'orario di lavoro innanzi specificato e possono concordare con il responsabile, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi articolazioni dell'orario ancor più flessibili. Si deve in ogni caso garantire

la presenza in ufficio tra le ore 9 e ore 13 e per il pomeridiano tra le ore 16,00 e le ore 18.00. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

Art. 12 BUONO PASTO

L'Amministrazione provvede a garantire al personale dipendente un buono pasto elettronico sostitutivo del servizio mensa pari ad € 7,00 (sette/00). Il buono pasto viene erogato per il rientro pomeridiano del martedì alla condizione di effettuare due o più ore dopo la prestazione lavorativa antimeridiana, garantendo una pausa minima di 30 minuti per la consumazione.

Al personale chiamato a svolgere il lavoro straordinario, se effettuato come prolungamento dell'orario di lavoro, compete la fruizione del buono pasto secondo le previsioni di cui al primo comma.

Le parti individuano nel personale della Polizia Locale quelle particolari e limitate figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi nonché della possibilità di introdurre modificazioni all'organizzazione del lavoro, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti alla fine del turno di lavoro, fermo restando una prosecuzione dell'attività lavorativa di almeno 3 ore alla fine di ciascun turno di lavoro, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 09.05.2006.

Il buono pasto sarà erogato il mese successivo al trimestre di riferimento.

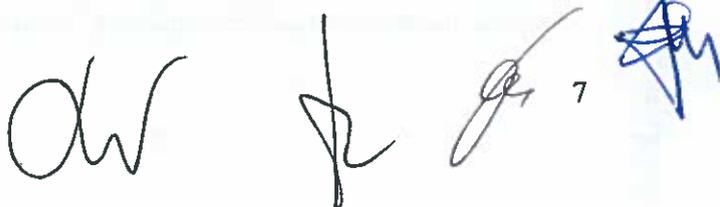
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

ART. 13

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione della performance ed in genere alle risorse premiali di cui all'art. 7 comma 4 del vigente CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla legislazione vigente, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
3. La disciplina applicativa è subordinata alle sotto indicate condizioni essenziali e legittimanti:
 - a) L'attribuzione di obiettivi in sede di PEG/PDO o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già pienamente conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;
 - b) Incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - c) Misurazione a fine anno del raggiungimento degli obiettivi e delle performance organizzativa;
 - d) Distribuzione del salario accessorio secondo quanto effettivamente misurato ai sensi del Regolamento comunale vigente.


7

4. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti, l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie non possono essere utilizzate per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio. Tali economie saranno destinate al fondo salario accessorio dell'anno successivo.

ART. 14

STRUMENTI DI PREMIALITÀ

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

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituto per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D. Lgs. 150/2009, nonché degli effetti imposti dall'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010). Ai fini dell'istituto si applica il sistema di valutazione o altro specifico regolamento adottato dall'Ente;
- c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
- d) indennità di condizioni di lavoro;
- e) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- f) compensi per specifiche responsabilità;
- g) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno (per il personale della polizia locale);
- h) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 12, comma 7, lett. c), ivi compresi i compensi Istat;
- i) compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
- l) utilizzo dei proventi delle violazioni al codice della strada;

CAPO II - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

ART. 15

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) in base ai principi dell'art. 18 del D. Lgs 150/2009 il sistema di valutazione del personale dovrà stabilire i seguenti principi: la selettività del sistema premiante, vale a dire la differenziazione degli esiti tra singoli dipendenti; la valorizzazione dei dipendenti che hanno performance elevate; il divieto esplicito di distribuire incentivi e premi in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione;
- f) la valutazione ai fini dell'attribuzione delle premialità avverrà secondo quanto previsto nel sistema di valutazione adottato dall'ente, in conformità a quanto disposto dalla vigente normativa.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo

dell'Amministrazione, le parti convengono, altresì, sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) la prestazione individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di "produttività", oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.

4. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno per una durata complessivamente superiore a 10 giorni. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Non sono considerate assenze le seguenti fattispecie:

- i giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenza, riposo settimanale compensativo per attività prestata in giorno festivo;
- congedo ordinario;
- permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- recupero di lavoro straordinario.

5. I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato e/o determinato non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di lavoro, in caso di mancato superamento del periodo di prova.

6. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) dell'art. 17 la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 (**parte variabile con esclusione delle lettere c) risorse per specifiche disposizioni di legge; f) messi notificatori**);

7. La contrattazione integrativa destina almeno il 30% delle risorse di cui al comma 3 alla performance individuale.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

ART. 16

CRITERI GENERALI

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 e dall'art. 16 del CCNL.

2. La PEO all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, a riconoscere le aumentate competenze ed impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all'interno della categoria di appartenenza.

3. In sede di accordo economico annuale si procederà, in relazione alle risorse stabili disponibili e tenuto conto dei vincoli posti in materia dal CCNL e dalla legge, a definire l'ammontare complessivo delle risorse destinate alla istituzione delle nuove PEO attribuibili, nell'anno, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane.

4. La progressione economica, nel limite delle risorse effettivamente disponibili è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni **non superiore al 50%**, arrotondate all'unità superiore, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente la data di attivazione delle progressioni.

5. Il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale purchè in possesso del requisito richiesto dall'art. 16 comma 6 del CCNL 21/05/2018.

6. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle risorse finanziarie necessarie.

7. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite nell'Ente.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio è utilizzata la media delle due migliori valutazioni del triennio in questione, sommata all'esperienza maturata e, per le sole categorie A-B-C, al possesso del titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno.

A tal fine si farà riferimento alle tabelle che seguono:

Per i passaggi all'interno della cat. A	Elementi di valutazione	Max Totale Punti 100
Esperienza acquisita: max valutabile 30 anni nella categoria	Punti 1,13 per anno Punti 0,094 per mese (considerato per 16 gg lavorati)	34
Permanenza nell'ultima posizione economica: max valutabile 5 anni	Punti 3 per anno nell'ultima posizione economica acquisita	15
Media delle due migliori valutazioni del triennio antecedenti la selezione	Come da schede di valutazione per la performance	50
Qualità della prestazione e arricchimento professionale	Titoli di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno	1
Per i passaggi all'interno della cat. B	Elementi di valutazione	Max Totale Punti 100
Esperienza acquisita: max valutabile 30 anni nella categoria	Nella categoria di appartenenza B: Punti 1,10 per anno Punti 0,091 per mese (considerato per 16 gg lavorati) Nella categoria immediatamente precedente A: punti 0,55 per ogni anno punti 0,0455 per mese (considerato per 16 gg lavorati)	33
Permanenza nell'ultima posizione economica: max valutabile 5 anni	Punti 3 per anno nell'ultima posizione economica acquisita	15
Media delle due migliori valutazioni del triennio antecedenti la selezione	Come da schede di valutazione per la performance	50
Qualità della prestazione e arricchimento professionale	Titoli di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno	2
Per i passaggi all'interno della cat. C	Elementi di valutazione	Max Totale Punti 100
Esperienza acquisita: max valutabile 30 anni nella categoria	Nella categoria di appartenenza C: Punti 1,06 per anno Punti 0,088 per mese (considerato per 16 gg lavorati)	32

	<p>Nella categoria immediatamente precedente B: punti 0,636 per anno punti 0,053 per mese (considerato per 16 gg lavorati)</p> <p>Nella categoria ulteriormente inferiore A: punti 0,424 per anno punti 0,035 per mese (considerato per 16 gg lavorati)</p>	
Permanenza nell'ultima posizione economica: max valutabile 5 anni	Punti 3 per anno nell'ultima posizione economica acquisita	15
Media delle due migliori valutazioni del triennio antecedenti la selezione	Come da schede di valutazione per la performance	50
Qualità della prestazione e arricchimento professionale	Titoli di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno	3
Per i passaggi all'interno della cat. D	Elementi di valutazione	Max Totale Punti 100
Esperienza acquisita: max valutabile 30 anni nella categoria	<p>Nella categoria di appartenenza D: punti 0,667 per anno punti 0,0556 per mese (considerato per 16 gg lavorati)</p> <p>Nella categoria immediatamente precedente C: punti 0,40 per anno punti 0,0333 per mese (considerato per 16 gg lavorati)</p> <p>Nella categoria ulteriormente inferiore B: punti 0,20 per anno punti 0,017 per mese (considerato per 16 gg lavorati)</p>	20
Permanenza nell'ultima posizione economica: max valutabile 5 anni	Punti 3 per anno nell'ultima posizione economica acquisita	15
Media delle due migliori valutazioni del triennio antecedenti la selezione	Come da schede di valutazione per la performance	60

[Handwritten signatures and initials]

Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi e precisamente:	<ul style="list-style-type: none"> • abilitazione all'esercizio della libera professione/iscrizione all'albo attinente al profilo professionale (punti 1) • corso di formazione con 60 crediti nell'ultimo biennio (punti max 2) valutabile una sola volta • altri diplomi di laurea, master, dottorati, scuole di specializzazione purché attinenti al profilo professionale (punto max 2) valutabile una sola volta 	5
--	--	---

8. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica posseduta, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età, ed infine nel caso di ulteriore parità al dipendente con la valutazione della performance più elevata.

9. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il responsabile P.O. dell'Ufficio Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione. Per ragioni di speditezza del procedimento e fatti comunque salvi i dovuti riscontri e controlli da parte dei competenti uffici comunali, i dipendenti in possesso dei prescritti requisiti sono invitati a compilare la dichiarazione dei requisiti di partecipazione, redatta in carta libera, debitamente firmata, indirizzata al Responsabile dell'Ufficio Personale.

10. Per ciascun dipendente è compilata una scheda sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai criteri di cui sopra. La scheda viene trasmessa ad ogni singolo dipendente coinvolto nella procedura, secondo una delle modalità che lo stesso indicherà nella dichiarazione di cui al precedente punto, tra quelle qui di seguito elencate:

- casella (personale) di posta elettronica certificata;
- casella (personale) di posta elettronica ordinaria;
- profilo (personale) flusso documentale/protocollo del portale interno dell'Ente. Successivamente è definita la graduatoria provvisoria e comunicato l'esito ai diretti interessati.

Nei successivi 10 giorni il dipendente può segnalare eventuali errori nei punteggi attribuiti chiedendone la relativa rettifica.

Al termine della procedura, l'ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva, distinta per categorie economiche, fornendone opportuna informativa al personale dipendente.

E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

11. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

12. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

CAPO IV - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO NONCHE' INDIVIDUAZIONE DELLE RELATIVE MISURE E LE INDENNITA' DI SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

**ART. 17
PRINCIPI GENERALI**

1. Le indennità per particolari condizioni di lavoro sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area mediante apposita determinazione.

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione, che si caratterizza per aspetti peculiari "negativi" (quindi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità, maneggio valori).

5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Il permanere delle condizioni, che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità, è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area.

8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

ART. 18

INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

1. Ai dipendenti per i quali viene istituito il servizio di pronta reperibilità, ai sensi dell'art. 24 del C.C.N.L. 2016-2018 del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, spetta una indennità pari a € 11,00 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. Il valore minimo da corrispondere, tuttavia, non può mai essere inferiore ad 1/3 di € 10,33 (L. 20.000) (che corrisponde al rapporto di 4 ore su 12 come previsto dalla clausola contrattuale), con la maggiorazione aggiuntiva del 10%, anche quando la durata della reperibilità fosse inferiore a 4 ore. Nel caso di periodi di reperibilità superiori alle 12 ore, la relativa indennità sarà proporzionalmente incrementata, senza peraltro la maggiorazione del 10%, data la mancanza di un'espressa previsione contrattuale in tal senso

2. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese. Il numero di giorni di reperibilità mensile può essere incrementato al massimo di 12 giornate nel caso non vi siano dipendenti competenti sufficienti a coprire il servizio di reperibilità.

3. 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 o dell'art.38-bis, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di cui al comma 1.

3. Le risorse per il pagamento di tali indennità dovranno essere previste annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

4. Le modalità di svolgimento del servizio di reperibilità sono disciplinate dal vigente Regolamento comunale.

ART. 19

INDENNITÀ DI TURNO

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art.23 del CCNL del 21/05/2018. In particolare 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. Come chiarito dall'Aran, il termine "equilibrato" non corrisponde esattamente a "numero identico in quanto un ragionevole differenziale tra i turni antimeridiani e quelli pomeridiani (di una o due unità) giustificato da

esigenze organizzative non sembra che contraddica il concetto di equilibrio (orientamento applicativo RAL dell'11/10/2011).

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

- la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- 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;
- all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive; i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - 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);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

3. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.3

4. Le prestazioni lavorative rese nei giorni festivi infrasettimanali comportano la corresponsione della sola maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) come chiarito dalla Cassazione con ordinanza n.°4/2017.

5. Annualmente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, viene operata una quantificazione presunta delle risorse decentrate occorrenti al finanziamento di tale istituto, determinata sulla base della quota delle risorse a medesimo titolo erogata l'anno precedente e risultante a consuntivo.

5. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento ai turni effettuati nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di turnazione predisposto dal competente caposettore.

6. 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.

7. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

8. In applicazione dell'art.24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000, come sostituito dall'art.14, comma 1 del CCNL 5.10.2001, al personale che, per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale, deve essere corrisposta, per ogni ora di lavoro effettivamente prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2 lett. b) con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

9. I compensi spettanti al personale vanno liquidati periodicamente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di articolazione dell'orario di lavoro predisposto dal Responsabile di Area/Settore ovvero dal competente organo dell'Ente.

Art. 20
INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

1. E' prevista la corresponsione di una "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. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi (art. 70-bis c. 1 lett.b) pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità giornaliera determinata nella misura di € 1,00 per ciascun giorno di effettivo svolgimento delle attività.

4. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di ogni servizio:

- utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni, traumi o malattie anche non permanenti. Il personale che può percepire l'indennità è quello appartenente al profilo di operaio;

5. Il disagio (art. 70-bis c. 1 lett. a) si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Al fine di corrispondere l'indennità di disagio, individuata nella misura di € 1,00/gg, sarà cura dei responsabili di ogni servizio trasmettere al Servizio Personale apposita certificazione per ciascun dipendente inerente il periodo di effettiva esposizione al disagio semestralmente entro il mese successivo alla chiusura del semestre.

6. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori (art. 70-bis c. 1 lett.c) è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore annue che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:

- a) media mensile complessiva di valori maneggiati fino a € 200,00: indennità di € 0,52 giornaliera;
- b) media mensile complessiva di valori maneggiati superiore ad € 201,00 e fino a € 500,00: indennità di € 1,00 giornaliera
- b) media mensile complessiva di valori maneggiati superiore ad € 501,00: indennità di € 1,50 giornaliera.

La corresponsione dell'indennità di maneggio valori avviene su base annua una volta presentato il conto della gestione dall'agente contabile e sub-agente.

- 4. L'indennità di cui alla presente disposizione non è cumulabile con quella di cui all'art. 56 quinquies del CCNL 21.05.2018.

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

ART. 21

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70 QUINQUIES COMMA 1 DEL CCNL 21.05.2018)

In riferimento a quanto previsto dall'art. 70 quinquies comma 1 del C.C.N.L. 21.05.2018, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite dai competenti Responsabili di Servizio in stretta correlazione con la concreta

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

All'inizio di ciascun anno solare e sulla base delle risorse disponibili, i responsabili dei settori adottano provvedimenti organizzativi motivati che individuano, per l'anno di riferimento, i destinatari dei compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità, le specifiche mansioni da svolgere e ne fissano la decorrenza. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento del Responsabile del Settore a cui è assegnato il dipendente.

Qualora non sia stato ancora determinato il budget assegnato alle specifiche responsabilità dal CCDI gli importi vengono assegnati sulla base del budget assegnato l'anno precedente salvo conguaglio.

Le parti convengono che, ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità in oggetto, sono da valutare le tipologie di responsabilità, come meglio esplicitate in un apposito regolamento comunale. Il responsabile del settore, relativamente alla valutazione, dovrà tenere conto della quantità di risorse a propria disposizione per questo istituto

I compensi annui per specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C e D, che non risultino incaricati dell'area delle posizioni organizzative, non potranno essere superiori ad € 2.000,00.

I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati e assegnati da parte dei singoli Responsabili di Posizioni Organizzativa.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la quantificazione delle somme destinate a tale istituto potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. In caso di incapienza delle risorse l'importo delle indennità sarà infatti, proporzionalmente ridotto.

Il compenso è commisurato al concreto esercizio della responsabilità. Nei casi di astensione facoltativa dal lavoro, infortunio sul lavoro o assenze per gravi patologie, gli incarichi sono sospesi fino alla data di ripresa del servizio, con conseguente riduzione proporzionale del compenso.

La modalità di erogazione di tale indennità è effettuata a consuntivo.

ART. 22

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70 QUINQUIES COMMA 2 DEL C.C.N.L. 21.05.2018)

1. L'indennità prevista dall'art. 70 quinquies del C.C.N.L. 21.05.2018, nella misura massima di € 350,00 annui, volta a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, non incaricato di posizione organizzativa, spetta a:

- a) personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
- b) personale rivestente la qualifica di responsabile dei tributi;
- c) personale cui sono attribuite le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con l'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies prevista per la Polizia Locale.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

5. In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori, a cui sono attribuite le funzioni di ufficiale giudiziario con formale provvedimento, deve essere destinata una quota pari al 10% del rimborso delle spese di notificazione di atti incamerato dall'Amministrazione comunale.

6. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile di settore/servizio.

CAPO V – COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 23

COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Tra le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge a favore del personale le parti individuano:
 - a) Incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 e s.m.i.;
 - b) Diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario ex art. 32, comma 40 del D.L. n. 269/2003.
 - c) compensi ISTAT
 - d) risorse destinate alla produttività individuale del personale ex UMA incentivi per recupero della TARI e dell'IMU

Gli incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 e s.m.i. verranno erogati secondo quanto stabilito nell'apposito regolamento comunale.

2. Tutti gli emolumenti devono essere comprensivi degli oneri riflessi a carico dell'Ente.
3. Le risorse di cui all'art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 saranno attribuite in base ai seguenti criteri:
 - presentazione di un progetto adottato annualmente dalla Giunta Comunale
 - presenza in servizio durante lo svolgimento del progetto
5. Gli ulteriori compensi previsti dall'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del C.C.N.L. 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi di specifici regolamenti vigenti nell'Ente.

CAPO VI - DISPOSIZIONI PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 24

UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA

1. In applicazione dell'art. 56-quater del CCNL del 21.05.2018, i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D. Lgs. n.285/1992 ed in misura non inferiore al 50% sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, per erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Art. 25

INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO

1. L'indennità di cui all'art. 56 – quinquies del CCNL viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità si intende per servizio esterno quello superiore, nell'arco della giornata, ad almeno metà dell'orario di lavoro. La continuità è rappresentata dallo svolgimento settimanale di almeno 24 ore di servizio esterno.
3. La misura dell'indennità viene stabilita in € 1,50 al giorno se l'attività è svolta all'esterno.
4. L'indennità compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

5. L'importo della indennità di cui al comma 3, nei limiti indicati dall'art. 7, comma 4, lett. e) CCNL 21.05.2018, dovrà essere ridefinito in sede di contrattazione annuale sull'utilizzo del Fondo delle Risorse Decentrate.

6. Considerata la fonte contrattuale istitutiva di tale istituto la corresponsione avverrà con cadenza mensile.

Art. 26 INDENNITÀ DI FUNZIONI

1. Le parti danno atto che l'art.6 della vigente legge regionale in materia di "Ordinamento della polizia locale", prevede che l'articolazione dei corpi o servizi di polizia locale sia disciplinata secondo la distinzione tra funzioni dirigenziali, attività di coordinamento, attività di controllo e attività di servizio. Altresì, il comma 1 della medesima legge regionale dice che i simboli distintivi di grado "non incidono sullo stato giuridico ed economico del personale che è regolato esclusivamente dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dalle altre disposizioni normative e regolamentari vigenti in materia".

2. L'indennità di cui all'art. 56 - sexies del CCNL viene erogata al personale cui sono previamente attribuiti dal comandante della Polizia Locale dei compiti di responsabilità connessi al ruolo.

3. La misura massima della indennità viene stabilita sulla base dei seguenti criteri:

- a) Individuazione a cura del Comandante della Polizia Locale dei compiti di responsabilità;
- b) Attribuzione formale dell'incarico a cura del Comandante della Polizia Locale.

4. Gli incarichi dovranno essere attribuiti secondo i criteri di seguito stabiliti

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D e C	Compensi annui
1) Responsabilità diretta di uffici nell'ambito della microstruttura organizzativa del Corpo di P.L.	100% del peso attribuito al grado ricoperto se riferita al possesso di tutti e 3 i requisiti;
2) Svolgimento continuativo di attività particolarmente complessa con responsabilità diretta anche verso l'esterno	70% del peso attribuito al grado ricoperto se riferita al possesso di 2 requisiti;
3) Coordinamento e controllo di almeno due unità pari o inferiori	40% del peso attribuito al grado ricoperto se riferita al possesso di 1 requisiti;

5. Gli incarichi sono graduati come segue con i seguenti importi massimi:

GRADO	IMPORTO	PESO
Ufficiale	€ 2.000,00	100
Graduato	€ 1.400,00	70
Agente	€ 800,00	40

6. Non è consentito parcellizzare gli incarichi su più dipendenti in caso di attività analoghe.

7. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento delle indennità di funzioni sono quantificate annualmente, entro il primo trimestre, in sede di delegazione trattante e contestualmente viene stabilito il valore massimo attribuibile alla specifica responsabilità nei limiti di quanto previsto dall'art. 56 sexies del

CCNL del 20/05/2018. Determinato l'ammontare delle risorse destinate al finanziamento dell'istituto spetterà al Caposettore l'individuazione dell'attribuzione degli incarichi di indennità di funzioni.

Le parti prendono atto che la data di stipula del presente CCDI non consente di dare attuazione alla nuova disciplina e concordano che la stessa abbia decorrenza dal 01.01.2021 da contrattarsi annualmente nei limiti delle risorse economiche disponibili.

Art. 27

PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO

1. 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.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

TITOLO VII – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

ART. 28

PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del C.C.N.L. del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

ART. 29

PERSONALE IN GESTIONE ASSOCIATA

1. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato, tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

ART. 30

PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE

1. 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.

ART. 31
CLAUSOLA DI RINVIO

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, si fa rinvio alle clausole e disposizioni previste in materia dalle leggi nel tempo vigenti, dai CCNL e dai CCNQ.

STIPULA DELLA PRE – INTESA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2020-2022 DEL COMUNE DI MOLA DI BARI.

Il giorno 29 dicembre dell'anno duemilaventi si sono presentati presso la residenza comunale per la sottoscrizione della intesa definitiva del contratto decentrato integrativo di questo ente per il triennio 2020 – 2022, dell'utilizzo del fondo delle risorse decentrate anno 2020, nonché del regolamento per l'attribuzione delle specifiche responsabilità le seguenti parti sindacali:

Letto, firmato e sottoscritto

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente: _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Segreterie Territoriali

CGIL: Severo Perdeli

CISL: Francesco Capolongo

UIL: [Signature]

Rappresentanze Sindacali Unitarie

[Signature]
[Signature]
[Signature]

DICHIARAZIONE CONGIUNTA 1

Come già espressamente previsto per le indennità di funzioni (art. 26) e concordato in delegazione trattante, le parti prendono atto che la data di stipula del presente CCDI non consente di dare attuazione alla nuova disciplina relativa alla indennità di servizio esterno, alla indennità di reperibilità, indennità di condizioni di lavoro e indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 2 del C.C.N.L. 21.05.2018) e concordano che la stessa abbia decorrenza dal 01.01.2021 da contrattarsi annualmente nei limiti delle risorse economiche disponibili.

Letta, firmata e sottoscritta

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente: _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Segreterie Territoriali

CGIL: _____

CISL: _____

UIL: _____

Rappresentanze Sindacali Unitarie

**INTESA SULL'UTILIZZO DEL "FONDO RELATIVO ALL'ANNO 2020 RIGUARDANTE
L'AMMONTARE DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE
RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ"**

Vista la Deliberazione Giunta Comunale n. 161 del 28/12/2020 con cui si autorizza, tra l'altro, la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dell'intesa per l'utilizzo del "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" relativamente all'anno 2020;

Dato atto che ciascuna parte ha acquisito secondo il rispettivo ordinamento l'autorizzazione alla sottoscrizione della presente intesa;

SOTTOSCRIVONO

L'intesa sull'utilizzo del Fondo salario accessorio anno 2020, confermata in ogni sua parte e di seguito riportata integralmente.

INTESA

Vista la determinazione R.G. n. 1768 del 17/11/2020 con cui si definiva l'esatta costituzione del fondo di cui all'oggetto;

Considerato che per l'anno 2020 si intende conferire, al personale avente diritto, Progressioni Economiche Orizzontali per un totale di € 25.000,00, nel rispetto dei vincoli previsti dalla normativa vigente;

Il fondo risulta costituito come da allegato A al presente verbale;

Considerato che le suddette risorse trovano copertura sul capitolo di bilancio relativo al fondo accessorio;

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Approva la seguente ripartizione del fondo accessorio 2020:

Prospetto analitico voci Fondo Risorse Decentrate Anno 2020

Descrizione	Importi
peo fondo	€ 173.500,00
Funzioni Regionali trasferite (UMA)	€ 1.996,00
Progetti ex art.208 C.d.S.	€ 15.117,16
indennità di comparto	€ 31.000,00
istat	€ 7.913,50
incentivi tecnici	€ 95.000,00

Importo contrattato in sede negoziale di cui:		€ 196.750,67
P.E.O. ANNO 2020	€ 25.000,00	
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 26.000,00	
INDENNITA' PER:		
TURNAZIONE	€ 41.000,00	
REPERIBILITA'	€ 35.000,00	
MANEGGIO VALORI	€ 700,00	
INDENNITA' DI RISCHIO	€ 500,00	
INDENNITA' DI DISAGIO	€ 220,00	
indennità anagrafe stato civile e protezione civile	€ 2.400,00	
PERFORMANCE	€ 65.930,67	
Totale Fondo Risorse Decentrate anno 2020		€ 521.277,33

Precisato che in riferimento alle Progressioni economiche orizzontali eventuali economie saranno destinate ad incentivare la performance individuale e organizzativa;

Dà atto che eventuali economie rivenienti dai vari istituti confluiranno nel fondo dell'anno 2020 come previsto dalla normativa vigente;

Dà atto che per ogni altro aspetto non disciplinato dal presente atto si rinvia al Contratto Decentrato Integrativo (CID) 2020-2022 (Intesa) e a quanto stabilito dai CCNL attualmente in vigore.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Presidente: _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Segreterie Territoriali

CGIL: _____

CISL: _____

Rappresentanze Sindacali Unitarie

UIL:

[Handwritten signature]

Bob [unclear]

[Handwritten signature]

COMUNE DI MOLA DI BARI
CITTA' METROPOLITANA DI BARI

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anni 2020-2022
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)



PARTE I: La relazione illustrativa

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

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto della pre intesa del contratto

Data di sottoscrizione Pre Intesa		17/12/2020 e 21/12/2020
Periodo temporale di vigenza		Anni 2020 - 2022
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Segretario generale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL – CISL - UIL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL – CISL - UIL</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto Integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> a) Relazioni sindacali e istituti di carattere generale b) Utilizzo risorse decentrate anno 2020 c) Criteri per le progressioni economiche orizzontali d) Criteri per l'attribuzione delle specifiche responsabilità e indennità di funzioni e) Criteri per attribuzione delle indennità condizioni di lavoro f) Criteri per attribuzione indennità di reperibilità g) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge h) disposizioni per la Polizia locale i) disposizioni particolari
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis del D.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. il Piano dettagliato degli obiettivi, di cui all'art. 108 del D.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. e il Piano della Performance sono unificati</p> <p>Con delibera di Giunta comunale 120 del 28.09.2020 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione/Piano dettagliato degli obiettivi per il triennio 2020-2022</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il Piano è una sezione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Quest'ultimo è stato approvato con delibera di Giunta comunale n. 11 del 25.01.2020 per il triennio 2020-2022.</p>

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?
		Si come da documentazione d'ufficio

Il presente Contratto Integrativo Decentrato (CID) definisce gli aspetti generali degli istituti contrattuali previsti dai CCNL senza entrare nel merito della costituzione e dell'utilizzo del fondo per le risorse decentrate. In tale ottica il presente CID rappresenta una norma quadro, gli aspetti di natura contabile sono rimandati a specifica contrattazione da effettuarsi anno per anno.

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

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

ART. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 3- Interpretazione autentica

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI E ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE

Art. 4 - Obiettivi e strumenti

Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

Art. 7 - Pari opportunità

Art. 8 - Politiche per la formazione ed aggiornamento professionale

Art. 9 - Norme di garanzie del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

Art. 10 - Banca delle ore

Art. 11 – Flessibilità oraria

Art. 12 – Buono pasto

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 13 – Quantificazione delle risorse

Art. 14 – Strumenti di premialità

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 15 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie



CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 16 - Criteri generali

CAPO IV –CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO NONCHE' INDIVIDUAZIONE DELLE RELATIVE MISURE E LE INDENNITA' DI SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 17 - Principi generali

Art. 18 - Indennità di reperibilità

Art. 19 – Indennità di turno

Art. 20 - Indennità di condizioni di lavoro

Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.05.2018)

Art. 22 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 2 del C.C.N.L. 21.05.2018)

CAPO V – COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 23 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

CAPO VI - DISPOSIZIONI PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 24 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 25 – Indennità di servizio esterno

Art. 26 – Indennità di funzioni

Art. 27 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

TITOLO VII – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 28 - Personale comandato o distaccato

Art. 29 - Personale in gestione associata

Art. 30 – Piani di razionalizzazione

Art. 31 – Clausola di rinvio

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

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 15 del contratto decentrato le risorse sono utilizzate secondo lo schema previsto nella pre intesa di utilizzo del fondo medesimo sottoscritto dalle parti in data 17/12/2020 e 21/12/2020.

d) Gli effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita del CCDI approvato il 03/12/2014

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 85 del 04.06.2019, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii

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

La progressione economica, nel limite delle risorse effettivamente disponibili è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 50%, arrotondate all'unità superiore, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente la data di attivazione delle progressioni. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite nell'Ente. Ai fini dell'attribuzione del punteggio è utilizzata la media delle due migliori valutazioni del triennio in questione, sommata all'esperienza maturata e, per le sole categorie A-B-C, al possesso del titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno.

g) 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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo prevista l'erogazione di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi individuali e collettivi, ci si attende un incremento della produttività del personale.

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

Per l'attribuzione delle specifiche responsabilità sono stati predisposti specifici regolamento che stabiliscono i criteri e le modalità di conferimento delle relative somme.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020, è stato costituito con determinazione n. 1768 del 16.11.2020, per un totale di €. 561.582,99, in applicazione delle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	€. 442.284,39
Risorse variabili	€. 119.298,60
TOTALE	€. 561.582,99

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a €. 442.284,39 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018 a decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di

posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 21/05/2018	€ 418.292,00

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Si tratta degli incrementi contrattuali previsti dai vari CCNL di riferimento, come di seguito riportati:

Descrizione	Importo
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5)	€ 7.238,40
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	€ 5.403,84
TOTALE	€ 12.642,24

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	€ 9.354,15
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE	€ 1.996,00
TOTALE	€ 11.350,15

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2020 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 119.298,60 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	€ 1.267,94
OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA I) - PROVENTI VIOLAZIONE CODICE DELLA STRADA)	€ 15.117,16
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	€ 95.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	€ 7.913,50
TOTALE	€ 119.298,60

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

- DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014) €. 10.756,40
- DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016) €. 29.549,26

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo	
Risorse stabili	€. 442.284,39	+
Risorse variabili	€. 119.298,60	+
Decurtazioni applicate al Fondo	€. 40.305,66	-
TOTALE	€. 521.277,33	

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

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

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Art. 17 c. 2 lett. b) – art. 68 c.1 CCNL 21.05.2018 – Fondo per progressioni orizzontali storiche	€. 173.500,00
Art. 33 c. 4 lett. b e c) CCNL 21.01.2004 - art. 68 c.1 CCNL 21.05.2018 – Indennità di comparto	€. 31.000,00
TOTALE	€. 204.500,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

Descrizione	Importo
Art. 68 c. 2 lett. a) e lett. b) CCNL 21.05.2018 – Premi collegati alla performance organizzativa e individuale	€. 65.930,67
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 – Premi collegati alla performance individuale (Progetto C.d.S.)	€. 15.117,16
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 – Indennità condizioni di lavoro, disagio	€. 220,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 – Indennità condizioni di lavoro, rischio	€. 500,00

Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 – Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori	€. 700,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 – Indennità di turno	€. 41.000,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 – Indennità di reperibilità	€. 35.000,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018 – Compensi per specifiche responsabilità	€. 26.000,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018 – Compensi per ufficiale di Stato Civile e anagrafe, protezione civile	€. 2.400,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 – Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge (UMA)	€. 1.996,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 – Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge (ISTAT)	€. 7.913,50
Art. 68 c. 2 lett. J) CCNL 21.05.2018 – Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento	€. 25.000,00
Art. 15, c. 1 lett. k CCNL 1998-2001, art. 113 d.lgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017 – Incentivi per funzioni tecniche	€. 95.000,00
TOTALE	€. 316.777,33

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	€. 204.500,00
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	€. 316.777,33
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	€. 0,00
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	€. 521.277,33

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

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

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di €. 204.500,00

(destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di €. 442.284,39.

Si attesta altresì che le seguenti risorse con vincolo di destinazione:

- TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE, per un importo di €. 1.996,00;
- OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA I) - PROVENTI VIOLAZIONE CODICE DELLA STRADA), per un importo di €. 15.117,16;
- SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018), per un importo di €. 95.000,00;
- SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT per un importo di €. 7.913,50;

finanziano rispettivamente e per lo stesso importo, i seguenti incentivi:

- Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 – Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge (UMA), per un importo di €. 1.996,00;
- Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 – Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge (ISTAT) per un importo di €. 7.913,50;
- Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 – Premi collegati alla performance individuale (Progetto C.d.S.) per un importo di €. 15.117,16;
- Art. 15, c. 1 lett. k CCNL 1998-2001, art. 113 d.lgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017 – Incentivi per funzioni tecniche per un importo di €. 95.000,00.

Si attesta inoltre che le seguenti risorse non transitano nel fondo, ma sono ricomprese nel calcolo necessario per verificare l'eventuale superamento del limite del fondo 2016 ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017:

- RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO, per un importo di €. 105.000,00;
- MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE, per un importo di €. 9.296,28;
- FONDO LAVORO STRAORDINARIO, per un importo di €. 44.886,00.

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

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 85 del 04.06.2019, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione per i titolari di P.O. e quest'ultimi per i dipendenti rispettivamente avranno accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Si attesta che le nuove progressioni economiche per l'anno 2020 vengono attribuite secondo criteri definiti dal CCDI, nel rispetto del principio di selettività, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 85 del 04.06.2019; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

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

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

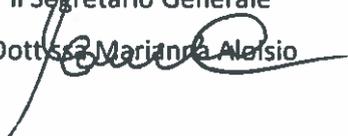
Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente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

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

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2019 (anno precedente) risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso non risultano "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, a titolo di risorsa variabile, del Fondo oggetto del presente Contratto Integrativo.

Mola di Bari, 23.12.2020

Il Segretario Generale
Dott.ssa Marianna Aloisio



Il Responsabile del Settore Economico Finanziario
Dott. Francesco Porrelli



COMUNE DI MOLA DI BARI
CITTA' METROPOLITANA DI BARI

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anni 2020-2022
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)



PARTE I: La relazione illustrativa

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

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto della pre intesa del contratto

Data di sottoscrizione Pre Intesa		17/12/2020 e 21/12/2020
Periodo temporale di vigenza		Anni 2020 - 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL – CISL - UIL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL – CISL - UIL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto Integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> a) Relazioni sindacali e istituti di carattere generale b) Utilizzo risorse decentrate anno 2020 c) Criteri per le progressioni economiche orizzontali d) Criteri per l'attribuzione delle specifiche responsabilità e indennità di funzioni e) Criteri per attribuzione delle indennità condizioni di lavoro f) Criteri per attribuzione indennità di reperibilità g) Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge h) disposizioni per la Polizia locale i) disposizioni particolari
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessorla	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis del D.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. il Piano dettagliato degli obiettivi, di cui all'art. 108 del D.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. e il Piano della Performance sono unificati Con delibera di Giunta comunale 120 del 28.09.2020 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione/Piano dettagliato degli obiettivi per il triennio 2020-2022 È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il Piano è una sezione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza. Quest'ultimo è stato approvato con delibera di Giunta comunale n. 11 del 25.01.2020 per il triennio 2020-2022.

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?
		Si come da documentazione d'ufficio

Il presente Contratto Integrativo Decentrato (CID) definisce gli aspetti generali degli istituti contrattuali previsti dai CCNL senza entrare nel merito della costituzione e dell'utilizzo del fondo per le risorse decentrate. In tale ottica il presente CID rappresenta una norma quadro, gli aspetti di natura contabile sono rimandati a specifica contrattazione da effettuarsi anno per anno.

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

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

ART. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 3- Interpretazione autentica

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI E ISTITUTI DI CARATTERE GENERALE

Art. 4 - Obiettivi e strumenti

Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

Art. 7 - Pari opportunità

Art. 8 - Politiche per la formazione ed aggiornamento professionale

Art. 9 - Norme di garanzie del funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

Art. 10 - Banca delle ore

Art. 11 – Flessibilità oraria

Art. 12 – Buono pasto

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 13 – Quantificazione delle risorse

Art. 14 – Strumenti di premialità

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 15 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie



CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 16 - Criteri generali

CAPO IV – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO NONCHE' INDIVIDUAZIONE DELLE RELATIVE MISURE E LE INDENNITA' DI SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 17 - Principi generali

Art. 18 - Indennità di reperibilità

Art. 19 – Indennità di turno

Art. 20 - Indennità di condizioni di lavoro

Art. 21 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.05.2018)

Art. 22 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 2 del C.C.N.L. 21.05.2018)

CAPO V – COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 23 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

CAPO VI - DISPOSIZIONI PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 24 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 25 – Indennità di servizio esterno

Art. 26 – Indennità di funzioni

Art. 27 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

TITOLO VII – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 28 - Personale comandato o distaccato

Art. 29 - Personale in gestione associata

Art. 30 – Piani di razionalizzazione

Art. 31 – Clausola di rinvio

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

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 15 del contratto decentrato le risorse sono utilizzate secondo lo schema previsto nella pre intesa di utilizzo del fondo medesimo sottoscritto dalle parti in data 17/12/2020 e 21/12/2020.

d) Gli effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita del CCDI approvato il 03/12/2014

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 85 del 04.06.2019, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii

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

La progressione economica, nel limite delle risorse effettivamente disponibili è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 50%, arrotondate all'unità superiore, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente la data di attivazione delle progressioni. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite nell'Ente. Ai fini dell'attribuzione del punteggio è utilizzata la media delle due migliori valutazioni del triennio in questione, sommata all'esperienza maturata e, per le sole categorie A-B-C, al possesso del titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno.

g) 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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo prevista l'erogazione di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi individuali e collettivi, ci si attende un incremento della produttività del personale.

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

Per l'attribuzione delle specifiche responsabilità sono stati predisposti specifici regolamento che stabiliscono i criteri e le modalità di conferimento delle relative somme.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020, è stato costituito con determinazione n. 1768 del 16.11.2020, per un totale di €. 561.582,99, in applicazione delle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	€. 442.284,39
Risorse variabili	€. 119.298,60
TOTALE	€. 561.582,99

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a €. 442.284,39 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018 a decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di

posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - ART. 67 COMMA 1 CCNL 21/05/2018	€ 418.292,00

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Si tratta degli incrementi contrattuali previsti dai vari CCNL di riferimento, come di seguito riportati:

Descrizione	Importo
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETTERA A) - 83,20 EURO A DIPENDENTE AL 31/12/2015 - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5)	€ 7.238,40
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67 COMMA 2 LETTERA B) - DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5	€ 5.403,84
TOTALE	€ 12.642,24

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
RETRIBUZIONI INDIVIDUALI DI ANZIANITA - ART. 67 COMMA 2 LETTERA C)	€ 9.354,15
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE	€ 1.996,00
TOTALE	€ 11.350,15

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2020 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 119.298,60 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA D)	€ 1.267,94
OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA I) - PROVENTI VIOLAZIONE CODICE DELLA STRADA)	€ 15.117,16
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018)	€ 95.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	€ 7.913,50
TOTALE	€ 119.298,60

Sezione III - Decurtazioni del Fondo

- DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014) €. 10.756,40
- DECURTAZIONE PER APPLICAZIONE DELL'ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 (SUPERAMENTO "TETTO" 2016) €. 29.549,26

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo	
Risorse stabili	€. 442.284,39	+
Risorse variabili	€. 119.298,60	+
Decurtazioni applicate al Fondo	€. 40.305,66	-
TOTALE	€. 521.277,33	

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, in quanto regolate dal vigente Contratto Integrativo – parte normativa, oppure per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse:

Descrizione	Importo
Art. 17 c. 2 lett. b) – art. 68 c.1 CCNL 21.05.2018 – Fondo per progressioni orizzontali storiche	€. 173.500,00
Art. 33 c. 4 lett. b e c) CCNL 21.01.2004 - art. 68 c.1 CCNL 21.05.2018 – Indennità di comparto	€. 31.000,00
TOTALE	€. 204.500,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

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

Descrizione	Importo
Art. 68 c. 2 lett. a) e lett. b) CCNL 21.05.2018 – Premi collegati alla performance organizzativa e individuale	€. 65.930,67
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 – Premi collegati alla performance individuale (Progetto C.d.S.)	€. 15.117,16
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 – Indennità condizioni di lavoro, disagio	€. 220,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 – Indennità condizioni di lavoro, rischio	€. 500,00

Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 – Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori	€. 700,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 – Indennità di turno	€. 41.000,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 – Indennità di reperibilità	€. 35.000,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018 – Compensi per specifiche responsabilità	€. 26.000,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018 – Compensi per ufficiale di Stato Civile e anagrafe, protezione civile	€. 2.400,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 – Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge (UMA)	€. 1.996,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 – Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge (ISTAT)	€. 7.913,50
Art. 68 c. 2 lett. J) CCNL 21.05.2018 – Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento	€. 25.000,00
Art. 15, c. 1 lett. k CCNL 1998-2001, art. 113 d.lgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017 – Incentivi per funzioni tecniche	€. 95.000,00
TOTALE	€. 316.777,33

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo (totale della sezione I)	€. 204.500,00
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II)	€. 316.777,33
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	€. 0,00
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	€. 521.277,33

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

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

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di €. 204.500,00

(destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di €. 442.284,39.

Si attesta altresì che le seguenti risorse con vincolo di destinazione:

- TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE TRASFERITO - ART. 67 COMMA 2 LETTERA E) - OBBLIGHI DI LEGGE, per un importo di €. 1.996,00;
- OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA I) - PROVENTI VIOLAZIONE CODICE DELLA STRADA), per un importo di €. 15.117,16;
- SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE D.LGS. 50/2016 (DAL 2018), per un importo di €. 95.000,00;
- SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT per un importo di €. 7.913,50;

finanziano rispettivamente e per lo stesso importo, i seguenti incentivi:

- Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 – Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge (UMA), per un importo di €. 1.996,00;
- Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 – Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge (ISTAT) per un importo di €. 7.913,50;
- Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 – Premi collegati alla performance individuale (Progetto C.d.S.) per un importo di €. 15.117,16;
- Art. 15, c. 1 lett. k CCNL 1998-2001, art. 113 d.lgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017 – Incentivi per funzioni tecniche per un importo di €. 95.000,00.

Si attesta inoltre che le seguenti risorse non transitano nel fondo, ma sono ricomprese nel calcolo necessario per verificare l'eventuale superamento del limite del fondo 2016 ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs 75/2017:

- RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IMPUTATE A BILANCIO, per un importo di €. 105.000,00;
- MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE, per un importo di €. 9.296,28;
- FONDO LAVORO STRAORDINARIO, per un importo di €. 44.886,00.

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

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva ed individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 85 del 04.06.2019, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici. La liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo che il Nucleo di Valutazione per i titolari di P.O. e quest'ultimi per i dipendenti rispettivamente avranno accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Si attesta che le nuove progressioni economiche per l'anno 2020 vengono attribuite secondo criteri definiti dal CCDI, nel rispetto del principio di selettività, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 85 del 04.06.2019; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

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

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

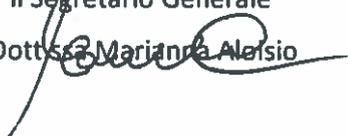
Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente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

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

Dal rendiconto della gestione per l'anno 2019 (anno precedente) risulta che è stato rispettato il limite di spesa del relativo Fondo per le risorse decentrate. Dall'erogazione e dalla distribuzione dello stesso non risultano "economie contrattuali del Fondo" destinate ad incremento, a titolo di risorsa variabile, del Fondo oggetto del presente Contratto Integrativo.

Mola di Bari, 23.12.2020

Il Segretario Generale
Dott.ssa Marianna Aloisio



Il Responsabile del Settore Economico Finanziario
Dott. Francesco Porrelli

