

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di CALUSCO D'ADDA
per gli anni 2018 – 2019 – 2020**

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I del 05/12/2018 ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 165 del 17/12/2018, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 19 DICEMBRE 2018 alle ore 15.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Segretario Dott. Pietro Oliva e dalla Rag. Giusi Mantecca responsabile del settore finanziario

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

FPS CISL – Natalino Cosentino

F.P. CGIL – Marco Brumana

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Angioletti Claudio

Filippazzo Irene

Ledda Rita

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

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Calusco d'Adda e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 22 maggio 2018.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di marzo dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa¹, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previsto dal vigente CCNL.

¹ L'art. 21-bis del D.L. 50/2017 prevede che "1. Per l'anno 2017, ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il rendiconto 2016 entro il 30 aprile 2017 e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non si applicano le limitazioni e i vincoli di cui:

a) all'articolo 6, commi 7, 8, fatta eccezione delle spese per mostre, 9 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

b) all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

2. A decorrere dall'esercizio 2018 le disposizioni del comma 1 si applicano esclusivamente ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il bilancio preventivo dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243.

3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018. L'organismo paritetico per l'innovazione nelle modalità previste dall'art. 49 ter comma 8 del CCNL 21.5.2018 e la delegazione di parte sindacale nelle modalità come previsto dall'art. 5 comma 3 lett. i) possono proporre modifiche a tale piano.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 10, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

<p>Art. 3 Disciplina del lavoro straordinario</p>

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2018 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 5.200,00 .
2. Come previsto dall'art. 14 comma 3 del CCNL 1.4.1999 le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.

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

Art. 4

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

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

pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 5

Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Le parti prendono atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 31.12.2018, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca, ferme restando le procedure di cui all'art. 14 c. 4. Dal 1° gennaio 2019 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.
2. Le parti prendono atto altresì che fino all'entrata in vigore del regolamento recante la disciplina relativa al nuovo assetto delle posizioni organizzative (*modifica dei contenuti delle precedenti posizioni organizzative in relazione al nuovo assetto delineato dal CCNL; graduazione delle stesse sulla base anche dei nuovi criteri previsti dalle parti negoziali; diversa disciplina delle modalità di determinazione della retribuzione di posizione e di risultato; determinazione dei nuovi criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi*), per fronteggiare specifiche esigenze organizzative degli enti, proseguono e possono essere anche prorogati gli incarichi attualmente in essere (*nel caso di scadenza medio tempore*). È altresì possibile, stante la necessità di garantire la funzionalità ed operatività degli uffici, in via del tutto eccezionale, anche durante il suddetto periodo transitorio, conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare, applicando i criteri già precedentemente adottati nell'osservanza delle precedenti previsioni del precedente art. 9, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e fino ad oggi già applicati. Tali incarichi, anche se con scadenza successiva al 20.5.2019, secondo la disciplina generale dell'art.13, comma 3, del CCNL del 21.5.2018 giungeranno a scadenza al momento dell'adozione del nuovo assetto delle posizioni organizzative o, comunque, non oltre il 20 maggio 2019.
3. Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 21.5.2018, le parti prendono atto che **per l'anno 2018** non verrà effettuato alcun incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del medesimo CCNL, con riduzione del fondo delle risorse decentrate.
4. La contrattazione sui criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato è demandata ad un documento separato, naturalmente entro il termine del 20 maggio 2019.

Art. 6

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da

destinare ai seguenti istituti:

- indennità condizioni di lavoro (lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL 2016 – 2018);
- indennità di turno, indennità di reperibilità, trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- compensi per specifiche responsabilità (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- indennità di funzione e indennità di servizio esterno (lett. f comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- compensi ai messi notificatori (lett. h comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- progressioni economiche (lett. i comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018).

3. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2 salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.

5. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota non inferiore al 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.

6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

7. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

8. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.

9. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento.

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, costituiscono una percentuale pari al 3,08 % del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale è pari ad **euro 1.620,18**.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo

svolgimento delle suddette attività pari ad **euro 1,56 giornaliero**;

4. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro con maneggio di valori viene corrisposta in € **1,00 giornaliero**.
5. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori, per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio pur permanendo la sua erogazione nel caso di svolgimento di una delle attività che ne costituiscono il presupposto.
6. La liquidazione dell'indennità è effettuata annualmente a seguito di relazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dal precedente comma.
7. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008 e trova applicazione a partire dal 22/05/2018.

Art. 8

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. Al finanziamento dell'**indennità di turno** è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 11,41 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza) . Tale percentuale risulta pari ad **euro 6.000,00**.
2. Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018 e in particolare:
 - a) 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;
 - b) la distribuzione dei turni è considerata equilibrata ed avvicinata qualora il numero dei turni nell'arco del mese sia per la maggior parte equivalente. Un discostamento superiore al 20% di un singolo turno rispetto agli altri nella sua collocazione antimeridiana, pomeridiana o, se previsto, notturna è oggetto di un'apposita informativa preventiva al fine di attivare la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 lett. l);
 - c) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - d) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari a 30 minuti massimi limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - e) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - f) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

- g) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
- h) fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- i) Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018 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. A tale richiesta deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
- j) 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 turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista con possibile esclusione, salvo casi di necessità, delle festività infrasettimanali.
4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

Art. 9

Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. Al finanziamento dell'**indennità di reperibilità** è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 4,18% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale è pari ad **euro 2.200,00**.
2. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, è:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;

- b) quantificata in € 10,33 lordi (*fino ad € 13,00 lordi*) per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente. La possibilità di elevazione dell'arco temporale riferito al mese di cui al precedente comma è oggetto di un'apposita informativa preventiva al fine di attivare la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 lett. k);
 - d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
 - f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.
3. Il dipendente, di norma e come previsto dall'art. 24 comma 2 del CCNL 21.5.2018, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
 4. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
 5. La liquidazione dell'indennità è effettuata trimestralmente a seguito di relazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività.
 6. I relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
 7. Al finanziamento dell'**indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno** è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 0 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad euro 0.
 8. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
 - a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
 9. La corresponsione degli importi relativi all'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
 10. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

Art. 10

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 8,75% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale è pari ad **euro 4.600,00.** (Allegata scheda di pesatura)
2. L'**indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1**, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
3. Per l'attribuzione delle seguenti risorse economiche sono utilizzati per l'anno 2018 i criteri come da scheda base approvata per la graduazione dei ruoli nell'anno 2017.
4. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza.
5. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
6. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
8. Al finanziamento dell'**indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2**, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale pari al 1,36% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad **euro 716,67.**
9. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
11. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 ed è cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali.
12. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
b) Ufficiale elettorale	€ 300,00
c) Responsabile di tributi	€ 0
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 0
e) Formatore professionale	€ 0
f) Responsabile di archivi informatici	€ 0
g) Ufficiale giudiziario	€ 0
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 0

13. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato
14. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
15. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
16. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
17. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
18. La liquidazione dell'indennità è effettuata annualmente a seguito di relazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dal precedente comma.

Art. 11

Indennità per il personale della Polizia Locale.

1. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 0,93% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad **euro 489,00**.
2. L'**indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies** del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede dell'ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.
4. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in € 1,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.

5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 7.
6. Il presente articolo sarà applicato con decorrenza 22/05/2018.
7. La liquidazione dell'indennità è effettuata annualmente a seguito di relazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dal precedente comma.
8. Al finanziamento dell'indennità di funzione del personale appartenente al personale della polizia locale prevista dall'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale pari al 0% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale è pari ad **euro 0**.

Art. 12

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2018, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una parte del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste dal presente articolo).
2. Si attueranno progressioni orizzontali nella categoria C per un numero di 4 unità, per una spesa prevista di **Euro 2.700,00**.
3. Le parti danno atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
 - c) ai sensi dell'art. 12, comma 8, del CCNL 21.5.2018 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
 - d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
4. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2018-2020 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale

nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse².

5. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
 - b) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
 - c) in caso di ulteriore parità si valuterà il numero delle ore di formazione certificate nel triennio precedente stilando una graduatoria ulteriore;
 - d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.
6. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti trentasei mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del terzo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale.
7. Per i neo assunti il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale è ridotto ad un minimo di 24 mesi.
8. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
9. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 70% del massimo ottenibile nel citato triennio.
10. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

² Si sommano i trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti che partecipano alla selezione sia complessivamente che per singola categoria giuridica. Si individua il rapporto tra queste due somme e tale percentuale diventa la percentuale di risorse complessive a disposizione delle progressioni economiche nell'anno nella categoria giuridica. Esempio: dipendenti che possono progredire:

2 B4 – 1 B6 → somma del costo dei tabellari € 63.597,91 → percentuale sul totale 39,65%

1 C2 – 1 C4 → somma del costo dei tabellari € 46.491,65 → percentuale sul totale 28,98%

2 D2 → somma del costo dei tabellari € 50.310,11 → percentuale sul totale 31,37%

Totale tabellari € 160.399,67

Se le risorse complessive per le progressioni fossero 10.000,00 € spetterebbero € 3.965,00 ai livelli B, € 2.898,00 ai livelli C e € 3.137,00 ai livelli D.

Art. 13

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

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche e ai compensi professionali dovuti all'avvocatura verrà regolata da apposito e separato atto.
4. Le parti definiscono che i titolari di Posizione organizzativa partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto. Laddove la regolazione di tali compensi è contenuta in atti appositi e separati integrativi di questo CCDI, a tali atti viene anche demandata la definizione della correlazione tra il compenso e l'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa.
5. Tenuto conto della deliberazione della Corte dei Conti a Sezioni riunite n.51 del 04/10/2011 che, al punto 4.4, si pronuncia in merito al fondo derivante dal recupero dell'ICI affermando che lo stesso deve essere computato ai fini della determinazione del tetto di spesa posto al fondo per la contrattazione integrativa in quanto potenzialmente destinabili alla generalità dei dipendenti dell'ente viene definito per l'anno 2018 l'importo massimo erogabile di **€ 500,00** comprensivo degli oneri a carico dell'Ente.
6. Trovano applicazione le disposizioni della deliberazione della Giunta comunale n. 116 del 30 settembre 2013 che destina la percentuale del **4%** di tutte le somme riscosse a titolo di imposta, sanzioni ed interessi nell'anno di riferimento con i seguenti criteri di riparto:
20% alla responsabile del settore finanziario;
50% alla dipendente che svolge in prevalenza l'attività di accertamento;
30% alla dipendente che supporta l'attività di accertamento.
7. Nel caso gli incentivi per il recupero evasione ICI non venissero utilizzati, si destinano gli stessi alla produttività collettiva del personale dipendente e agli altri istituti previsti dalla Legge (art.67 c. 5 lett. B).

Art. 14

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

1. Il finanziamento delle risorse destinate ai messi notificatori di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è pari al 0% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) per un importo pari ad **euro 0**.

Art. 15
Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo (Art. 67 comma 5 lett. b)

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziare dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. L'importo massimo previsto destinato è di **€ 2.500,00**.

Art. 16
Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) rappresenta la differenza rispetto agli altri istituti previsti.
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1 e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.
3. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
4. Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.
5. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
6. Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.
7. Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente per un importo complessivo pari a 190,41 euro ed individuale pari a **190,41 euro**.
8. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
 - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;

- b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
9. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018 e sottratte le somme di cui al comma 7, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance è pari ad **euro 34.082,95**.
10. Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:
- a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
 - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

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

- c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
 - d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
 - e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
11. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale:
- a) per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;
 - b) per il 50 % in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.
12. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV o dal Nucleo di Valutazione.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP con esclusione di quanto finanziato dal precedente art. 18. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi

determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel settore dei parametri di cui al comma 10 lett. b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.

13. L'erogazione del restante 50 % delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;
 - a) per l'erogazione di tale quota si procede moltiplicando la valutazione individuale per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente comma 10, lett. b). I risultati così ottenuti vengono sommati per tutti dipendenti del settore, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente calcolata applicando il parametro della categoria di appartenenza.
 - b) prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;
 - c) per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.
 - d) la scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenze i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.
14. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale di cui al comma 10 lett. b).
15. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

Art. 17 Welfare integrativo
--

1. Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 18
Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

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

Finalità del compenso	Percentuale	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	30,48%	€ 16.946,27
Compenso per erogazione della performance organizzativa	30,82%	€ 17.136,68
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	0,34%	€ 190,41
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	4,86%	€ 2.700,00
Indennità di turno	10,79%	€ 6.000,00
Indennità di reperibilità.	3,96%	€ 2.200,00
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	0%	€ 0
Indennità per particolari condizioni di lavoro	2,91%	€ 1.620,18
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	0%	€ 0
Indennità per specifiche responsabilità	8,27%	€ 4.600,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	1,29%	€ 716,67
Indennità per il servizio esterno personale PL	0,88%	€ 489,00
Indennità di funzione personale PL	0%	€ 0
Indennità funzionari ex 8^ qualifica funzionale	0%	€ 0
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione	0%	€ 0
Risorse destinate ai messi notificatori	0%	€ 0
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	0,90%	€ 500,00
Progetti specifici finanziati (art. 67 c. 5, lett. b)	4,50%	€ 2.500,00
Progetti per la Polizia Locale	0%	€ 0
TOTALE	100 %	€ 55.599,21

Art. 23
Disposizione finale

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

CALUSCO D'ADDA, lì 19 DICEMBRE 2018

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

F.to Oliva Pietro

F.to Mantecca Giusi

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

F.to Angioletti Claudio

F.to Filippazzo Irene

F.to Ledda Rita

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

FPS CISL: F.to Cosentino Natalino

FP CGIL: F.to Brumana Marco

**GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO COMPORTANTI SPECIFICHE
RESPONSABILITA'**
(art. 70 quinquies comma 1) CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018
Anno 2018

SETTORE TECNICO		
Servizio Tutela del territorio e ambiente – Attività produttive		
		<i>Punteggio da 1 a 10</i>
a) Complessità del servizio	Procedimenti – punteggio max 5	4
	Responsabilità – punteggio max 5	3
Totale a)		7
		<i>Punteggio da 1 a 5</i>
b) Competenze specialistiche	Competenze di tipo tecnico e amministrativo (professionali, progettuali, organizzative, normative, informatiche, programmazione, relazionali)	4
Totale b)		4
		<i>Punteggio da 1 a 10</i>
c) Attività relazionale interna ed esterna	Relazioni organizzative interne Punteggio max 3	1
	Relazioni esterne di tipo diretto con altre istituzioni, enti, etc. Punteggio max 3	2
	Relazioni con gli utenti di natura diretta Punteggio max 4	2
Totale c)		5
TOTALE PUNTEGGIO (a + b + c)		16

Punteggio massimo attribuibile 25 punti

Per l'anno 2018 le risorse destinate nel contratto decentrato integrativo per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1) CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 ammontano ad Euro 4.600,00.=

L'importo del compenso previsto per il dipendente ammonta ad Euro 1.600,00.=

CRITERI
PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO COMPORTANTI
SPECIFICHE RESPONSABILITA'
(art. 70 quinquies comma 1) CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018
Anno 2018

SETTORE TECNICO		
Servizio urbanistica ed edilizia privata		
		<i>Punteggio da 1 a 10</i>
a) Complessità del servizio	Procedimenti – punteggio max 5	4
	Responsabilità – punteggio max 5	4
Totale a)		8
		<i>Punteggio da 1 a 5</i>
b) Competenze specialistiche	Competenze di tipo tecnico e amministrativo (professionali, progettuali, organizzative, normative, informatiche, programmazione, relazionali)	5
Totale b)		5
		<i>Punteggio da 1 a 10</i>
c) Attività relazionale interna ed esterna	Relazioni organizzative interne Punteggio max 3	1
	Relazioni esterne di tipo diretto con altre istituzioni, enti, etc. Punteggio max 3	3
	Relazioni con gli utenti di natura diretta Punteggio max 4	3
Totale c)		7
TOTALE PUNTEGGIO (a + b + c)		20

Punteggio massimo attribuibile 25 punti

Per l'anno 2018 le risorse destinate nel contratto decentrato integrativo per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1) CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 ammontano ad Euro 4.600,00.=

L'importo del compenso previsto per il dipendente ammonta ad Euro 2.000,00.=

CRITERI
PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DI LAVORO COMPORTANTI
SPECIFICHE RESPONSABILITA'
(art. 70 quinquies comma 1) CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018
Anno 2018

SETTORE FINANZIARIO		
Servizio Tributi		
		<i>Punteggio da 1 a 10</i>
a) Complessità del servizio	Procedimenti – punteggio max 5	2
	Responsabilità – punteggio max 5	1
Totale a)		3
		<i>Punteggio da 1 a 5</i>
b) Competenze specialistiche	Competenze di tipo tecnico e amministrativo (professionali, progettuali, organizzative, normative, informatiche, programmazione, relazionali)	2
Totale b)		2
		<i>Punteggio da 1 a 10</i>
c) Attività relazionale interna ed esterna	Relazioni organizzative interne Punteggio max 3	1
	Relazioni esterne di tipo diretto con altre istituzioni, enti, etc. Punteggio max 3	1
	Relazioni con gli utenti di natura diretta Punteggio max 4	3
Totale c)		5
TOTALE PUNTEGGIO (a + b + c)		10

Punteggio massimo attribuibile 25 punti

Per l'anno 2018 le risorse destinate nel contratto decentrato integrativo per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1) CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 ammontano ad Euro 4.600,00.=

L'importo del compenso previsto per il dipendente ammonta ad Euro 1.000,00.=