

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO  
COMUNE DI CORCIANO- PARTE NORMATIVA  
(Provincia di Perugia)**

Contratto collettivo decentrato integrativo – Parte normativa - ai sensi degli artt. 7-10 del CCNL FUNZIONI LOCALI 2016/2018, **Relazione illustrativa**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa 17/12/2018 Contratto definitivo 21/12/2018</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno : 2018</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica:            Presidente – Dott.ssa Emanuela De Vincenzi – Segretario Comunale            Componenti - Dott.ssa Vincenzini Daniela – Responsabile dell’ Area Amministrativa;            Dott. Stefano Baldoni – Responsabile Area Economico Finanziaria</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):            FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA, Coordinamento Sindacale Autonomo            RSU            Firmatarie della preintesa: C.G.I.L. – F.P.;            UIL –FP</p> <p>RSU: Tosti Diego            Conti Moreno            Bozza Marco</p> <p>Firmatarie del contratto:            C.G.I.L. – F.P. Patrizia Mancini;            UIL –FP Jacky Mariucci;            CISL – FP Umbria Massimiliano Speranzini ha firmato soltanto una dichiarazione allegata ai contratti definitivi sottoscritti, quale parte integrante</p> <p>RSU: Tosti Diego            Conti Moreno            Bozza Marco</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente- personale appartenente alle categorie A,B,C

		e D
	<b>Materie trattate dal contratto integrativo normativo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Campo di applicazione, vigenza e ambiti del contratto, di cui alle lettere a-z dell'art. 7 punto 4) del CCNL 2016/2018 Funzioni Locali ed in particolare i seguenti punti;</li> <li>2. Criteri Generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale (art.7 del CCNL 2016/2018 Funzioni Locali) e di attribuzione;</li> <li>3. Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale;</li> <li>4. Compensi per trattamenti economici accessori e nuove indennità;</li> <li>5. Le progressioni orizzontali;</li> <li>6. La gestione del rapporto di lavoro;</li> <li>7. La costituzione del fondo;</li> <li>8. Clausole di verifica e norme finali.</li> </ol>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Si in data 19/12/18 prot. n. 43903</b>
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? <b>Nessun rilievo</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <b>Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono contenuti nella D.G.C. n. 138 del 13/07/2018 e succ. modifiche nella D.G.C. n. 158 del 23/8/2018</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dal d.lgs n.33/2013? <b>Il programma è stato approvato in data 30 gennaio 2017 con Deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 30/01/2017</b>
È stato assolto, quanto di competenza, l'obbligo di pubblicazione di cui al d.lgs n.33/2013 <b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L'OIV ha validato la relazione sulla performance - Deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 31/05/2018</b>		

## **Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato contratto decentrato (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 decentrato, parte normativa, firmata la preintesa in data 17/12/2018, disciplina tutti gli istituti contrattuali rimessi alla contrattazione decentrata integrativa.

Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato pari o superiore a sei mesi, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale a tempo determinato di cui sopra e per il personale con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro si applicano gli istituti connessi alla performance organizzativa ed individuale solo qualora la durata del contratto di lavoro sia pari o superiore a sei mesi. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Esso si applica a decorrere dal 22 maggio 2018 e per la sola annualità 2018. Dal 01 gennaio 2018 al 21 maggio 2018 trova applicazione il contratto decentrato integrativo, parte normativa, sottoscritto in data 13.12.2017.

Il Capo II del contratto, rubricato “**CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE (CD Produttività)**” È COSTITUITO DAGLI ARTICOLI che vanno dal 3 al 22.

Nello specifico si illustra di seguito il contenuto dei predetti articoli per intero e per chiarezza.

#### ***Art. 3***

##### ***Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale***

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance organizzativa e di quella individuale del personale. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte dall'OIV. Partecipano a tale incentivazione tutti i dipendenti anche i dipendenti parzialmente utilizzati dalla unione di comuni e/o dalla comunità montana e/o da altra forma di gestione associata, non si dà luogo alla erogazione dei compensi del presente articolo in caso di assenza superiore a 100 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le ferie e la maternità.
2. La quota prevalente, intesa come maggioritaria e quindi si presume almeno il 60%, delle risorse di parte variabile, senza considerare quelle previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e quelle per la incentivazione personale delle case da gioco, sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione

delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

3. Un valore consistente della parte variabile del fondo, ovvero almeno il 30%, senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto, è destinato alla incentivazione della performance individuale.
4. I compensi per la incentivazione della performance organizzativa e individuale sono articolati nelle seguenti modalità:

4.1 Incentivi legati alla misurazione e valutazione della performance organizzativa finalizzata a:

- l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

4.1.2 Gli incentivi legati alla performance organizzativa vengono erogati in misura uguale a tutti i dipendenti a seguito della valutazione percentuale della performance organizzativa complessiva di Ente espressa, che viene effettuata dall'OIV e che impatta sul budget per questa previsto, la percentuale di raggiungimento ricevuta inferiore ai 90 punti abbatte proporzionalmente il budget assegnato, le economie derivanti se finanziate da risorse stabili ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo. La valutazione percentuale della performance organizzativa complessiva dell'Ente è data dalla media delle percentuali di raggiungimento della performance organizzativa attribuita dall'OIV ai singoli Responsabili di Servizio.

4.1.3 L'Ente destina il 10% delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione lettere c), f) e g) alla performance organizzativa.

4.2 Incentivi per la realizzazione della performance individuale vengono ripartiti:

- a) A seguito della valutazione della performance individuale effettuata da parte dei responsabili sui singoli dipendenti assegnati, l'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza come di seguito indicato:
  - L'attribuzione delle risorse avviene attraverso la preventiva creazione dei budget di struttura in ragione dell'ammontare delle risorse disponibili divise per le strutture presenti considerando il numero e la posizione giuridica dei dipendenti assegnati;
  - Entro i 30 giorni successivi alla approvazione del piano delle performance, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i responsabili possono assegnare formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi al

personale delle strutture da essi dirette, viceversa i dipendenti assegnati verranno valutati su tutti gli obiettivi della struttura di riferimento;

- L'inquadramento giuridico è calcolato sulla base della seguente tabella:

<b>Posizione giuridica</b>	<b>Peso</b>
A1	01,00
B1	01,10
B3	01,20
C1	01,30
D1	01,40
D3	01,50

- L'Organismo indipendente di Valutazione definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi nell'ambito della proposta di valutazione della performance dei responsabili, secondo il seguente criterio:
  - a. Percentuale di raggiungimento obiettivi dal 90 al 100% nessuna riduzione;
  - b. Percentuale di raggiungimento obiettivi dal 40 al 89% riduzione proporzionale al punteggio ottenuto;
  - c. Percentuale di raggiungimento obiettivi inferiore al 39% non assegnazione risorse.

Le economie derivanti da punteggio inferiori a 90%, se finanziate da risorse stabili ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.

Gli obiettivi di esclusiva competenza del Responsabile di Area non vengono conteggiati nel calcolo dell'individuazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi dell'Area, non incidendo sul budget assegnato ai dipendenti.

- I compensi individuali sono calcolati all'interno della singola struttura in ragione del budget assegnato e della valutazione individuale ricevuta ponderata con il peso della posizione giuridica assegnata come indicato nella precedente tabella.
- La quota di produttività individuale si determina secondo le seguenti fasce percentuali:
  - riduzione della quota di produttività individuale al 100% se il punteggio ottenuto dal dipendente è uguale o minore a 50;
  - riduzione della quota di produttività individuale in proporzione al punteggio tra 51 e il 74;
  - utilizzazione dell'intero quota di produttività individuale se il punteggio ottenuto dal dipendente è pari o superiore a 75.
- Il dipendente viene valutato annualmente dal proprio Responsabile di Area secondo la scheda allegata al regolamento sulla performance di cui sopra entro il mese di febbraio, ciò al fine di consentire il pagamento della produttività ai dipendenti entro il mese di giugno. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 100 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali.
- Al fine di determinare concretamente la quota massima spettante al dipendente, tenuto conto del peso potenziale della categoria di appartenenza, si utilizzerà la seguente formula matematica:  
 quota massima di produttività =

$$\frac{\text{Peso potenziale della categoria} * \text{totale budget assegnato all'area}}{\text{Totale peso potenziale area}}$$

- Fermo restando che il dipendente assunto in corso d'anno partecipa alla determinazione del peso ponderato dell'area di assegnazione, lo stesso non partecipa all'erogazione di premi in caso di mancato superamento del periodo di prova;
- Ai fini della assegnazione dei compensi il personale in part time e/o i dipendenti che nel corso dell'anno sono stato impegnati in più strutture e/o sono cessati dal servizio partecipano in misura proporzionale alla durata ridotta dell'impegno richiesto;
- Ulteriore integrazione del budget di Area o di Servizio può derivare dalle risorse da destinare al trattamento economico accessorio del personale che ha realizzato le relative attività nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art.43 della legge n.449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:
  - a. Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro per le attività e secondo le modalità specificate nel Regolamento comunale vigente sulle sponsorizzazioni;
  - b. convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari.

#### **Art. 4**

##### ***La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale (differenziazione del premio individuale ex art. 69 CCNL 2016/18)***

1. Il premio individuale previsto nell'art. 68 c. 2 lett b) del CCNL 2016/2018 verrà incrementato della percentuale del 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale comunale in favore dei dipendenti che avranno ottenuto il punteggio più elevato secondo la scheda di valutazione individuale approvato nel Regolamento della Performance vigente presso l'Ente.
2. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento agli obiettivi sfidanti con maggior peso ponderale, poi ai comportamenti organizzativi e in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.
3. L'incremento del premio di cui al precedente comma deve essere riconosciuto ad una quota di personale pari al 10% del personale assegnato ad ogni area; qualora i dipendenti appartenenti ad un'area fossero in numero inferiore a 10, avrà diritto al premio un solo dipendente; in tutti gli altri casi si applica l'arrotondamento all'unità superiore se sopra a 0,5 ed all'unità inferiore se pari a 0,5 o inferiore.
4. L'incremento del premio spetta solo ai dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione minima pari ad 80 punti.
5. Il predetto incremento può essere finanziato da eventuali economie collegate alla performance.

#### **Art. 5**

##### ***Quantificazione risorse per specifici progetti (art. 67, comma 5 lett. B)***

1. A seguito dell'individuazione da parte del Responsabile dei dipendenti che partecipano a specifici progetti previamente approvati dalla Giunta, tali progetti possono essere riferiti a singole strutture o interessare trasversalmente più strutture, entro i 30 giorni successivi alla approvazione del piano delle performance vengono di norma approvati i suddetti progetti. Il valore del singolo progetto è quantificato in ragione del numero dei partecipanti e delle ore stimate di lavoro necessarie al

raggiungimento degli obiettivi e delle attività previste moltiplicate per il valore economico orario dei dipendenti partecipanti come riportato nella griglia seguente. Gli incentivi sono ripartiti in proporzione all'impegno richiesto e dimostrato dai singoli dipendenti in ragione delle ore effettuate a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV del grado di raggiungimento delle finalità previste sulla base della rendicontazione e valutazione effettuata da parte dei singoli responsabili.

Posizione giuridica	Valore orario
A1	12,38
B1	12,63
B3	13,90
C1	15,18
D1	15,75
D3	19,51

#### **Art. 6 (ART. 70 BIS CCNL 2016-2018)**

##### **Indennità per le condizioni di lavoro**

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in 01,00 euro per le attività disagiate, in 1,00 euro per quelle rischiose, in 02,00 euro per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano oltre 25.822,84 euro annui ed in 01,00 euro al giorno per coloro che maneggiano cifre inferiori a tale soglia.
3. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
4. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al [D.P.R. 347/83](#) e quelle dal personale appartenente ai seguenti servizi:
  - Servizio Tecnico Manutentivo (Operai, Capi Operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal responsabile);
  - Personale addetto ai servizi scolastici come cuoche e bidelli.
5. Il pagamento dell'indennità avverrà annualmente, su dichiarazione annuale resa dai Responsabili dei Settori interessati che comunicheranno al Servizio Personale le effettive presenze in servizio.

#### **Art. 7**

***Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatari degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018 (Art. 70 quinquies CCNL 2016-2018)***

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018, debbano intendersi le responsabilità di procedimenti o processi complessi anche a rilevanza esterna, di gestione diretta di risorse e coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche e da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo).

2. Per la erogazione di questi compensi i responsabili, individuano i dipendenti con un atto formale da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, e comunque all'inizio di ogni anno, entro il tetto delle risorse ad essi assegnate a questo fine. L'assegnazione da parte del responsabile, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale oltre che all'interessato, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.

3. Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di questa indennità possono essere preventivamente ripartite dalla giunta, previa informazione ai soggetti sindacali, tra i vari Settori in relazione ai seguenti fattori: il numero di dipendenti e la tipologia dei procedimenti.

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota limitata di dipendenti:

<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C</b>	<b>Importo da corrispondere</b>
a) Coordinamento, formalmente affidato, di gruppi di lavoro e/o di personale dipendente di pari o inferiore categoria,	800
b) Responsabilità istruttoria e di ogni altro adempimento di procedimenti amministrativi ivi compresa la trasmissione e comunicazione dati ad altri Enti (Regione, Ministeri ecc.) con minimo coordinamento di unità di personale dell'ufficio	1000
c) (a+b) Coordinamento complesso, formalmente affidato, di gruppi di lavoro e/o di personale dipendente di pari o inferiore categoria, responsabilità istruttoria e di ogni altro adempimento di procedimenti amministrativi ivi compresa la trasmissione e comunicazione dati ad altri Enti (Regione, Ministeri ecc.) compresa la proposta della adozione del provvedimento finale.	2500

5. Le parti concordano che le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, e i relativi compensi, graduati in base al peso percentuale dei criteri di cui alla successiva tabella, verranno quantificati annualmente in sede di contrattazione decentrata.

<b>Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D,</b>	<b>Peso/Valore d'importanza</b>
Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:	
• 1) = responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata	• 2500



<p>complessa (ufficio);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2) = affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi;</li> <li>• 3) = incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi; (la pesatura del criterio 3) moltiplicata per il criterio 1) riparametrata per i giorni di servizio).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2000</li> <li>• 1500</li> </ul>
--	--

6. La corresponsione dei compensi di cui ai precedenti commi 4 e 5 è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso di almeno uno dei requisiti previsti.
7. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
8. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.
9. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

### **Art. 8**

#### ***Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti***

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Responsabile, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
  - a) ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
  - b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
  - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
  - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività, ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata, per come ripartito tra i singoli settori dalla giunta, previa informazione ai soggetti sindacali.
3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 350,00 annui, nel rispetto della vigenza ed applicazione prevista nel primo comma dell'art. 2 del presente contratto.

4. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso per ognuna di tali attività entro il tetto massimo di € 500,00 annui lordi. Questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie e dal congedo di maternità/paternità. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente articolo 6, si darà corso unicamente alla erogazione della indennità di cui al precedente articolo.

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

### **Art. 9**

#### ***Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale***

1. Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'articolo 56 *sexies* del CCNL 21.5.2018 si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante entro i 30 giorni successivi alla stipula del presente contratto decentrato, e comunque sempre a inizio anno, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al Servizio Personale. Nel conferimento degli stessi occorre tenere conto delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto.

2. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di personale della polizia locale che non deve superare il 20% di quelli in servizio:

<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D</b>	<b>Compensi annui</b>
Responsabilità riferite a personale della polizia locale di categoria C individuato dal Comandante per coordinamento formalmente affidato di operatori di pari o inferiore categoria, per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità e rilevanza esterna.	Euro 800,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal Comandante nei seguenti ambiti: 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee e hanno rilevanza esterna; 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore; 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi.	Euro 1.000,00

3. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.
4. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Responsabili negli corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

#### **Art. 10**

#### ***Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno e/o aggiuntivo (Art. 56 quinquies CCNL 2016-2018)***

1. Al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo e prevalente, intendendo come tale quella svolta in questo modo per il 60% dell'impegno orario, all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 01,00.
2. Al personale della polizia locale che svolge attività esterna in misura inferiore al 60% del suo impegno orario e/o è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo.
3. Questo compenso viene corrisposto mensilmente sulla base di una attestazione del Comandante della presenza delle condizioni previste dai commi 1 e 2 del presente articolo.
4. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi ed in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'ente, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56 *ter* del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.
5. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.
6. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

#### **Art. 11**

#### ***Incentivazione del personale docente delle scuole materne e del personale educativo degli asili nido***

1. Per le attività eccedenti le 42 settimane annue e comunque non superiori su base annua a 4 settimane, attività che di regola si svolgono nel periodo estivo, è riconosciuto al personale educativo degli asili nido un compenso pari ad euro 150 per due settimane.
2. Tale compenso verrà liquidato entro il primo trimestre dell'anno successivo.

#### **Art. 12**

#### ***Criteri delle forme di incentivazione ai sensi dell'art. 113 del [D.Lgs. n. 50/2016](#)***

1. La ripartizione delle risorse (comprenditive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del [D.Lgs. n. 50/2016](#) è disposta secondo il Regolamento sugli incentivi della progettazione.

**Art. 13*****Criteria della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici***

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'Ici è attribuito secondo il vigente Regolamento in materia.

**Art. 14*****Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate***

1. Sulla base delle previsioni di cui agli articoli 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 il comune provvede alla incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate.
2. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è prevista la corresponsione, con una ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni, di un compenso di 25,00 euro mensili. Tale compenso è corrisposto per i periodi di presenza effettiva e di svolgimento delle attività sia per il comune che per l'unione.
3. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è consentita la erogazione della indennità di specifiche responsabilità per come applicata dall'articolo 6 del presente contratto, da parte di ognuno dei due enti.
4. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una forma di gestione associata è prevista la corresponsione di una quota della indennità legata alla performance, c.d. produttività, sulla base della assegnazione di specifici obiettivi, per come previsto dal precedente articolo 4, comma 4. Tale quota è fissata dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa sia per del comune che dell'ente capofila della convenzione.

**Art. 15*****Incentivazione del personale in telelavoro***

1. Il personale utilizzato, anche a tempo parziale, in modalità di telelavoro partecipa, in presenza delle condizioni previste dal presente contratto, alle indennità di performance organizzativa ed individuale, c.d. produttività, e di specifiche responsabilità.
2. L'eventuale riconoscimento di un rimborso delle spese telefoniche e di energia sostenute in relazione alle modalità di svolgimento in telelavoro delle prestazioni lavorative è rimesso alla disponibilità economica dell'ente, con risorse che non sono comprese tra quelle contrattuali.

**Art. 16*****Incentivazione del personale assunto con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati***

1. I dipendenti assunti con contratto di formazione e lavoro e quelli somministrati hanno diritto, in presenza delle condizioni fissate dal presente contratto o dalla contrattazione nazionale, alla corresponsione di tutte le indennità collegate alla prestazione di lavoro svolta, in particolare produttività, rischio, disagio, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, maneggio valori etc.
2. La erogazione di tali compensi non è a carico del fondo per le risorse decentrate, ma del bilancio dell'ente, in specifico delle risorse destinate al progetto per i contratti di formazione e lavoro ed agli oneri previsti per il ricorso ai contratti di somministrazione.

**Art. 17*****Piani di razionalizzazione e risparmio***

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011.
2. Nella ripartizione di tali risorse, che può essere al massimo pari al 50% delle economie realizzate, una parte pari al 50% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal Responsabile del Servizio che ha proposto il piano approvato dalla Giunta, la restante quota del 50% è messa a disposizione di tutto il personale.
3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati, secondo la scheda allegata, a seguito della certificazione dei risparmi stessi.
4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.

**Art. 18*****Ripartizione del fondo per le risorse decentrate***

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.
2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
3. Successivamente alla costituzione del fondo da parte dell'ente, lo stesso viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

**Art. 19*****Integrazione della disciplina per la reperibilità (Art. 24 CCNL 2016-2018)***

La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 10,33 euro.

Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte in un mese. Nel caso in cui l'ente lo ritenga indispensabile per potere garantire l'erogazione del servizio il numero di volte in cui i dipendenti possono essere collocati in reperibilità può essere aumentato fino a 12 volte per un numero massimo di 6 mesi, prevedendo, ove compatibile con le esigenze di servizio, la riduzione in misura corrispondente delle volte in cui gli stessi possono essere collocati in reperibilità nell'arco del mese.

**Art. 20*****Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini della erogazione della indennità di turno (Art. 23 CCNL 2016-2018)***

Ai fini del riconoscimento della indennità di turno la distribuzione equilibrata ed avvicinata viene calcolata su base mensile.

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.

### **Art. 21**

#### ***Criteria generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa***

La misura della indennità di risultato delle singole posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura pari al 25% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse, è determinata proporzionalmente al punteggio ottenuto all'interno del budget stanziato.

### **Art. 22 (art. 18. Comma 1 lett. H)**

#### ***Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa***

1. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di posizioni organizzative, ivi compresi l'incentivazione delle funzioni tecniche determinano una decurtazione della retribuzione di risultato secondo la tabella sotto riportata:

Modalità:

<b>Incentivi di legge</b>	<b>Abbattimento indennità di risultato</b>
Fino ad € 2.000	Nessun abbattimento
Da € 2.001,00 a € 3.000	3%
Da € 3.001 ad € 5.000	5%
Da € 5.001 ad € 7.000	8%
Oltre € 7.001	12%

2. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

**Il Capo IV** del contratto, rubricato “**LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI**” è costituito dall'art. 23 che prevede (*ex art. 16 CCNL 2016-2018*) che le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, e sono disciplinate da apposito regolamento approvato dalla Giunta Comunale che riprende i principi dettata dalla normativa e dal CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018.

**Il Capo V** del contratto, rubricato “**LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**” è costituito dagli art 24-33 e prevede i criteri generali sulla flessibilità dell'orario di lavoro ed i nuovi istituti come l'orario multiperiodale e il welfare integrativo come di seguito indicato:

### ***Art. 24 - La flessibilità oraria***

1. L'orario flessibile di lavoro giornaliero, inteso come fascia di elasticità in ingresso e in uscita, è così articolato:

**FLESSIBILITA' IN INGRESSO:** la fascia di flessibilità giornaliera in ingresso permette al dipendente di iniziare la propria prestazione di lavoro, di norma, dalle ore 7,30 alle 8,30 e nei giorni di rientro pomeridiano dalle 14,30 alle 15,30.

**FLESSIBILITA' IN USCITA:** la fascia di flessibilità giornaliera in uscita è fissata, di norma, dalle 13,30 alle 14,30 e nei giorni di rientro pomeridiano dalle 17,30 alle 18,30.

1. Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro, il Responsabile di Area valuta opportunamente le particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili di orario di lavoro. È data priorità ai dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare, considerando in particolare le esigenze dei dipendenti con i figli in età scolare.
2. L'orario flessibile deve risultare compatibile con gli orari di apertura al pubblico. Pertanto è richiesta una adeguata presenza del personale negli uffici dalle 8,30 alle 13,30 tutti i giorni.
3. Nei pomeriggi di rientro pomeridiano ordinario, tutti i servizi assicureranno una adeguata presenza del personale in servizio dalle 15,30 alle 17,30, al fine di assicurare l'erogazione dei servizi ai cittadini.
4. In ogni caso i permessi brevi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e non possono comunque superare le 36 ore annue.
5. È consentita una tolleranza massima di 15 minuti in uscita per compensare eventuali ingressi posticipati alle seguenti categorie di personale, in funzione delle loro specificità professionali e della loro particolare articolazione oraria rigida, allo scopo di facilitare ed assicurare, semplificando, il sistema di rotazione e senza determinare interruzione di servizio:
  - a. Personale addetto ai servizi esterni;
  - b. Personale addetto alle mense;
6. Tutti i minuti in più lavorati dai dipendenti, tranne le categorie di lavoratori di cui al punto 5, sono accumulati in un conto personale di cui il dipendente può usufruire per recuperi sia di permessi brevi, previa autorizzazione del Responsabile dell'Area di appartenenza nel limite delle 36 ore previste dal CCNL, sia per recuperi di debito orario generato da flessibilità negativa.
7. Alla data del 31 dicembre di ogni anno l'eventuale saldo orario positivo accumulato dal dipendente nel proprio conto personale di cui al comma 6 verrà eliminato, mentre l'eventuale saldo orario negativo accumulato dal dipendente alla stessa data concorre a formare il debito orario dell'anno solare successivo e sarà quindi recuperato dal dipendente d'intesa con il proprio Responsabile di Area secondo le vigenti disposizioni contrattuali.

### **Art. 25**

***Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili***

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del

CUG e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al Dlgs n. 81/2008.
3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

#### **Art. 26**

##### **Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale (art. 25 CCNL 2016-2018)**

1. Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multiperiodale di cui all'articolo 25 del CCNL 21.5.2018 è fissato, rispettivamente, in massimo 24 su base annua per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

#### **Art. 27**

##### **Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali**

1. L'arco temporale entro cui, ai sensi dell'articolo 22, comma 2, del CCNL 21.5.2018, deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali può essere aumentato fino al tetto massimo di ulteriori 6 mesi in presenza di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'ente, sentiti i soggetti sindacali.

#### **Art. 28**

##### **Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%**

1. Si conviene la possibilità di incrementare fino al 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part-time, tetto che è fissato dal CCNL 21.5.2018 nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni categoria, nei casi di dipendenti con parenti di 1°- 2° grado che siano:
  - in gravi condizioni di salute;
  - con gravi situazioni di disagio.

#### **Art. 29**

##### **Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi**

Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.



**Art. 30*****Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni***

1. Oltre al personale di cui all'articolo 23, comma 8, secondo periodo, del CCNL 21.5.2018 sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti di cui al primo periodo della citata disposizione contrattuale.

**Art. 31*****Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori***

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 50% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, per il 70% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria, e per il restante 30% in proporzione al numero di notifiche effettuate complessivamente.

**Art. 32*****Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario***

1. Per esigenze eccezionali adeguatamente motivate il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 20% di quelli in servizio nell'ente.
3. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4 commi 2, 3 e 4, e comunque non superiore a 360 ore annue.

**Art. 33*****I piani di welfare integrativo***

1. L'Ente proporrà misure di convenzionamento tra l'amministrazione ed enti o organismi culturali, sanitari, ecc., quindi di natura assistenziale e sociale/culturale che possano agevolare nel prezzo e nei costi i dipendenti con importi ridotti, appunto nell'ottica del welfare integrativo, nonché ottenere uno sconto come beneficio.

Le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada, nel tetto dello 50% di quanto effettivamente incassato, sono destinate in quota parte al finanziamento delle polizze integrative per il personale della polizia locale tramite il versamento di contributi al fondo Perseo Sirio. Per i dipendenti della polizia locale che hanno già aderito a fondi diversi i versamenti continuano ad essere effettuati presso tali fondi. I dipendenti della polizia locale possono optare per il versamento a fondi diversi rispetto a quello Perseo Sirio attraverso una comunicazione trasmessa all'ente.

**Il Capo VI** del contratto, rubricato “**LA COSTITUZIONE DEL FONDO**” è costituito dall’ art. 34 e prevede: **Art. 34 - *Integrazione della parte variabile del fondo***

La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall’ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all’avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all’articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21.5.2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state stanziare nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.

**Il Capo VII - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI**, chiude il contratto decentrato-parte normativa.

**Il capo in esame si compone degli articoli 35 e 36 che stabiliscono che** con cadenza annuale, di norma nel mese di giugno e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti possono verificare l’applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell’ente.

Infine si prevede che per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.

Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell’Amministrazione, all’A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell’ente.

#### **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Accordo economico firmato nel rispetto del contratto nazionale.

#### **C) effetti abrogativi impliciti**

Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l’ente e le sue disposizioni si applicano fino alla stipula di nuovo contratto decentrato integrativo (Art. 2 CID firmato).

#### **D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.**

Le previsioni contenute nel contratto decentrato sono allineate con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto esse risultano coerenti e coordinate con il sistema di valutazione permanente in vigore presso questo Ente. In riferimento all’incentivazione del personale le disposizioni del

presente accordo sono coerenti con quanto disciplinato nel regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta Comunale, prevedendo le quote sia afferenti la performance organizzativa che individuale e la differenziazione del premio individuale ex art. 69 CCNL 2016/2018.

**E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;**

Il presente CCDI non prevede nuove progressioni in atto nel 2018, ma rinvia sui criteri in materia di PEO ad un apposito Regolamento che sarà approvato successivamente.

**F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Con il presente contratto si è inteso disciplinare tutti gli istituti che trovano applicazione all'interno dell'Ente adeguandoli altresì alle sopravvenienze normative dei nuovi istituti previsti, adeguando gli importi al minimo a partire dall'entrata in vigore in data 22/5/2018, in modo tale da disporre di uno strumento aggiornato ed idoneo a regolare il corretto funzionamento dell'Ente nell'ottica di un costante accrescimento degli obiettivi di performance.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

=====

Corciano, 21/12/2018

Il Responsabile dell'Area Amministrativa  
Dott.ssa Daniela Vincenzini  
F.to digitalmente ai sensi di legge