

PARTE I: La relazione illustrativa**I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto****Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	Preintesa sottoscritta il 22/7/2020
Periodo temporale di vigenza	Anni 2020/2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):Presidente Dr. Leonardo Misuraca - Segretario comunale. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione(elencosigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL R.S.U.: Gullo Tommaso CISL De Cicco Lillo CGIL Gatto Giuseppe CISL Novara Carmelo CGIL Andrea Ciliberto UIL OO.SS.TT. CGIL Agrigento Piero Aquilino CISL Agrigento Salvatore Parello Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Contratto integrativo decentrato normativo del personale non dirigente per il triennio 2020/2020. Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019 - 2020.
Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 13.07.2020, relativa alla quantificazione del fondo parte stabile 2020

<p>dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nessun rilievo.</p>
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, con la deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 30.01.2020 di approvazione del PEG, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..</p>
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dal D. Lgs n. 33/2013 Sì, con deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 13.02.2020 di approvazione del Piano anticorruzione per il triennio 2020/2022</p>
	<p>È stato pubblicato il programma triennale della trasparenza sull'apposita sezione denominata Amministrazione trasparente? Sì</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 (In questo Ente è presente il Nucleo di Valutazione)</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>	

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

Ai sensi degli articoli 7 e 8 del CCNL 21.05.2018 in data 22/7/2020 la delegazione di parte pubblica e la delegazione sindacale hanno raggiunto un'intesa relativa all'ipotesi di contratto integrativo decentrato normativo triennio 2020/2022 del personale non dirigente e per l'utilizzo delle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività anno 2020. Le parti hanno ritenuto opportuno e necessario provvedere al tempestivo adeguamento del CCDI normativo 2020/2022 alle nuove disposizioni di cui al CCNL 21/05/2018 al fine di dare allo stesso immediata esecuzione.

Considerato che nell'anno 2019 non si è proceduto alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo le parti hanno ritenuto applicabile per la fattispecie, l'articolo 68, comma 1, ultimo periodo, del CCNL in parola (rubricato "Fondo risorse decentrate: utilizzo") che stabilisce che *"Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile"*;

Le somme destinate alla contrattazione integrativa definitivamente non utilizzate nell'anno precedente di cui all'art. 67, commi 1 e 2 e, quindi per la sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale, costituendo un mero trasferimento temporale di spesa di somme non sono state ritenute assoggettabili al limite dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017. (in proposito nota n. 81510 del 13.7.2011 del Ministero dell'economia e delle finanze);

Relativamente alla possibilità di utilizzo di tali somme, le parti hanno preso atto, con riferimento alla similare previsione di cui all'articolo 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999, di un pronunciamento dell'ARAN (parere n. 23668 del 30 ottobre 2012) con il quale la predetta Agenzia ha sostenuto che le suddette risorse, seppur alimentate dalla componente stabile del Fondo non integralmente utilizzata in anni precedenti, costituiscono, in ogni caso, risorse variabili del Fondo, giacché trattasi di somme disponibili *"una tantum, [il cui utilizzo è] consentito cioè solo nell'anno successivo a quello in cui le risorse disponibili non sono utilizzate e, comunque, si traduce in una implementazione delle sole risorse variabili che, come tali, non possono essere confermate o comunque stabilizzate negli anni successivi"* (nello stesso senso, il Ministero dell'economia e delle finanze ha chiarito che trattasi di risorse di natura variabile, costituendo *"un mero trasferimento temporale di spesa di somme già in precedenza certificate"*; sulla medesima previsione contrattuale, anche la deliberazione Sezione regionale di controllo per l'Emilia-Romagna n. 280/2013/PAR);

Inoltre, come statuito nella deliberazione della Sezione regionale di controllo per la Puglia n. 164/2018/PAR (che riprende i contenuti della deliberazione n. 29/2018/PAR della Sezione regionale del Friuli Venezia Giulia), in merito alla *"possibilità di considerare le somme riguardanti il "Fondo" come residui di fondo da trascinare nella CCDI degli anni successivi o, in alternativa, economie di bilancio*, le parti hanno preso atto che *soccorre*, a tal proposito, *l'orientamento ormai pacifico delle Sezioni di controllo della Corte dei Conti che hanno già affrontato la tematica precisando che "nel caso di mancata costituzione del fondo nell'anno di riferimento, le economie di bilancio confluiscono nel risultato di amministrazione vincolato per la sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale" (cfr. Sezione Controllo per il Molise, deliberazione n. 218/2015/PAR, n. 166/2017/PAR e Sezione Controllo per il Veneto, n. 263/2016/PAR)*;

Le parti hanno ritenuto, pertanto, che la sola quota stabile del "Fondo", in quanto obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale, confluisce nell'avanzo vincolato e può essere spesa nell'anno successivo; diversamente, le risorse variabili restano definitivamente acquisite al bilancio come economie di spesa e che giova evidenziare come le risorse trasportate, ancorché di

parte stabile, debbono essere qualificate, nel fondo degli anni successivi, come risorse a carattere strettamente variabile, con espresso divieto, quindi, di utilizzarle per finanziare impieghi fissi e continuativi (cfr. parere MEF del 24 gennaio 2013);

A tal proposito è stata chiamata in causa la previsione di cui al punto 5.2, dell'allegato 4/2 al d.lgs. n. 118/2011, ai fini dell'esame della fattispecie in esame che recita: *“Alla sottoscrizione della contrattazione integrativa si impegnano le obbligazioni relative al trattamento stesso accessorio e premiante, imputandole contabilmente agli esercizi del bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili. Alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, vista la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate. Non potendo assumere l'impegno, le correlate economie di spesa confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio”*;

Le parti hanno, quindi stabilito, aderendo ai principi orientativi anzi esposti l'utilizzo del fondo riferito all'anno 2019 nei termini di seguito indicati :

- che la sola quota stabile, non utilizzata per il principio di ultrattività per istituti fissi contrattualmente definiti (Peo, comparto ecc...) corrisposti con lo stipendio e, quindi residua del “Fondo” di cui all'art. 67, commi 1 e 2 “obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale non integralmente utilizzata nell'anno 2019, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile e in quanto obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale, confluisce nell'avanzo vincolato immediatamente utilizzabile secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio e potrà essere spesa nell'anno 2020;

- in base alla disciplina contrattuale, dette risorse non utilizzate nell'anno 2019 sono portate in aumento di quelle dell'anno successivo 2020 a quello del loro effettivo accertamento; conseguentemente, esse possono essere utilizzate solo in sede di contrattazione integrativa relativa a tale ultimo anno;

- che le risorse variabili non finanziate nel corso dell'anno 2019 restano definitivamente acquisite al bilancio come economie di spesa;

- le risorse trasportate, ancorché di parte stabile, debbono essere qualificate, nel fondo dell'anno successivo 2020, come risorse a carattere strettamente variabile, con espresso divieto, quindi, di utilizzarle per finanziare impieghi fissi e continuativi traducendosi il trasporto in una implementazione “una tantum” delle sole risorse variabili che, come tali, non possono essere confermate o comunque stabilizzate anche negli anni successivi;

- di disporre in sede di contrattazione integrativa decentrata per l'anno 2020, con riferimento all'anno 2019, l'utilizzo, quali risorse variabili, delle somme residue della parte stabile al solo fine dell'erogazione del salario accessorio per istituti contrattuali effettivamente applicati, ivi compresi gli incentivi collegati all'utilizzo di specifiche risorse, come gli incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del d.lgs. 50/2016) o gli incentivi per il recupero evasione IMU e TARI e per l'Avvocatura in quanto trattasi di voci di alimentazione la cui destinazione è vincolata e, una volta realizzatisi i presupposti previsti dalle norme di legge e regolamentari, i dipendenti destinatari maturano un diritto pieno alla loro corresponsione.

Si da atto che con deliberazione della Giunta Comunale n. 172 del 18/9/2020 è stata disposta l'applicazione al bilancio di previsione 2020 dell'avanzo vincolato afferente alla quota stabile del “Fondo” 2019, in quanto obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale.

A) Preintesa su Contratto integrativo decentrato normativo triennio 2020/2022 del personale non dirigente e per l'utilizzo delle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività anno 2020.

Art. 1

Oggetto e obiettivi

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

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

Art. 2

Ambito di applicazione e principi generali

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Ribera con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Il presente accordo, raggiunto sulle materie demandate dal CCNL alla contrattazione integrativa, scaturisce dal processo di confronto tra le parti che hanno rispettivamente esercitato i loro compiti di proposta, stimolo e contrattazione.

3. L'obiettivo prioritario della politica delle risorse umane del Comune di Ribera consiste nella piena valorizzazione del personale, fondata sul miglioramento delle competenze professionali e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, economicità e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.

4. Il perseguimento di questo obiettivo sarà ispirato ai seguenti principi:

a) aumentare il livello di responsabilizzazione individuale, il senso di appartenenza ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'Ente, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;

b) contemperare le esigenze di valorizzazione dei dipendenti con il miglioramento dei risultati per l'Ente;

c) conseguire un più stretto collegamento fra i contributi individuali e/o di gruppo ed il sistema degli incentivi attraverso il sistema di valutazione delle performance individuali.

5. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 2020 al 2022.
2. Con cadenza annuale, su richiesta di una delle parti, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale per le somme afferenti gli istituti consolidati stabili di seguito indicati.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni, che - nel caso provenga dalla parte sindacale - dovrà essere formulata da almeno la maggioranza dei suoi componenti, deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.
4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art.5

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse complessive da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente (art.67 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018), nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottate dall'Amministrazione.

Art. 6

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;

- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

2. Gli istituti economici consolidati e stabili previsti dal comma 1 e le indennità di turno, di reperibilità, le maggiorazioni, le indennità di rischio, disagio, maneggio valori, per servizio esterno e i compensi previsti da specifiche disponibilità di legge non soggetti a vincoli, determinate con il presente CCI sono determinate e riconosciute, per analogo importo, nel triennio 2020/2022. I criteri di ripartizione delle restanti somme verranno definiti in sede di accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo, tenuto conto di quanto stabilito dall'art 68 commi 2 e 3 del CCNL 2018.

3. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

4. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018 di seguito indicate, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili :

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70quinquies;
- e) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;
- f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter;
- g) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL14/9/2000301;
- h) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art.70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ed eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

5. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art.7

**Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative
(art.7, c.4, lett. u, CCNL 2018)**

1. Fino alla vigenza dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n.75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 8

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano di destinare ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) dell'art. 68 del CCNL del 21/05/2018 la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67,

comma 3, dello stesso CCNL con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse e alla performance organizzativa almeno il 10 %.

2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata a livello di singola struttura (Settore) dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.

3. La produttività è incentivata:

- quella individuale, con la corresponsione di compensi in applicazione della metodologia di valutazione approvata dall'ente;
- quella organizzativa, con il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati (all'art. 67, comma 5 lettera b).

4. Le risorse destinate a compensare la performance individuale sono assegnate a ciascun settore in proporzione al numero di dipendenti assegnati .

5. Le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa sono assegnate sulla base di progetti – obiettivo proposti dalle diverse strutture e scelte dall'Amministrazione in relazione alle risorse disponibili.

Art. 9

Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance

Entro 30 gg. dalla stipula del presente CCI l'Ente adotta un nuovo sistema integrato di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti e della performance individuale del personale dipendente, della performance organizzativa, per la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa , dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche, dei criteri per le progressioni verticali.

Art. 10

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni della performance individuale più elevate è assegnata una maggiorazione del premio individuale.

2. La misura della maggiorazione è determinata in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibile al personale valutato positivamente per ciascuna categoria nell'ambito del Settore di appartenenza e nell'ambito delle somme complessivamente assegnate.

3. La maggiorazione è attribuita al numero massimo pari al 30 % del personale interessato dai processi di valutazione per ciascuna categoria nell'ambito del Settore di appartenenza.

4. Si provvederà, rispetto al monte totale dei premi individuali, all'accantonamento dell'importo complessivo della maggiorazione da attribuire ai singoli settori secondo le disposizioni di cui sopra.

Art. 11

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori per il personale delle Categorie A, B, C e D assunto a tempo indeterminato. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.

2. Le parti concordano in riferimento alle indennità regolate dal presente articolo che, nei casi in cui la prestazione non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità verrà corrisposta se la prestazione non soggetta a rischio sia prevalente.

3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Attività svolta	Valore indennità	Note
Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.	€ 2	L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività
Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.	€ 2	L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività
Interventi di manutenzione su impianti elettrici	€ 2	L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività
Prestazioni che comportano diretta e continuativa esposizione al rischio "carico da lavoro" derivante dal trasporto e dalla movimentazione di beni materiali	€ 2	L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività
Prestazioni lavorative che comportano interventi di ispezione, verifica e monitoraggio di ambienti e luoghi a rischio fisico-chimico o batteriologico o comunque interventi in zone/ambienti ad alto rischio ambientale.	€ 2	L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività

4. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia. Si applicano i valori di cui sopra.

5. Si individua il seguente fattore rilevante di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi, tali da

condizionare il benessere extralavorativo : la condizione sfavorevole deve essere intensa e differente rispetto a quella di altri dipendenti con analogo profilo professionale.

6. Tale indennità di disagio è erogata per i giorni di effettivo servizio prestato sottoposto a condizioni disagiate . Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportino condizioni disagiate.

7. L'erogazione dell'indennità di disagio al personale interessato, formalmente individuato dal dirigente del settore di appartenenza avviene sulla base dei dati desunti da:

- sistema di rilevazione presenze-assenze;
- incidenza dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività rispetto all'orario di presenza in servizio del dipendente interessato, tenuto conto della prestazione oraria giornaliera.

8. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità media mensile delle somme o di altri valori che sono consegnati all'agente contabile, come individuato con atto formale dall'ente. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore medio mensile trattato dagli agenti contabili, con la relativa remunerazione:

- a) da euro 0,00 a euro 10.000,00: importo indennità € 0,77;
- b) oltre i 10.000,00 euro: importo indennità € 1,55;

L'indennità di cui al presente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori.

Art. 12

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

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

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

3. Il compenso di cui al comma 1:

- deve riguardare incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti e che non può quindi essere riconosciuta in base alle mansioni riconducibili ordinariamente al profilo di appartenenza;
- l'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità deve essere attestato dal dirigente competente a consuntivo;

Si applica la regola fondamentale del riproporzionamento del trattamento economico, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, sancita espressamente dall'art. 6, comma 9, CCNL del 14 settembre 2000.

4. I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che remunererà incarichi che presuppongono l'attribuzione

di responsabilità che riguardano attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, che siano effettivamente aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla declaratoria della categoria di appartenenza.

5. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi. L'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.lgs. n. 165/2001.

6. All'interno di dette ulteriori responsabilità viene fatta una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico tenuto anche conto della delega all'adozione di atti con rilevanza esterna.

7. Per la categoria B l'erogazione è consentita solo nei confronti di chi ha la formale responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro composti da più di tre dipendenti o che svolga effettivamente e in modo non prevalente compiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla declaratoria della categoria di appartenenza.

8. Si applica alle specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dell'Ente, che esercita le responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL il seguente incentivo di euro 350,00:

Responsabilità derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale

Responsabilità affidate agli archivisti informatici

Responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile

Responsabilità connesse alle funzioni di Ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori

9. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate in sede di accordo tra la delegazione trattante ripartite per Settore e attribuite in coerenza al budget assegnato e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018.

10. L'incentivo correlato alla specifica responsabilità, formalmente ed annualmente attribuita, viene erogato in relazione ai seguenti parametri:

- presenza in servizio compresa tra i 3 e i 6 mesi: 50% del valore annuo dell'incentivo
- presenza in servizio compresa tra i 7 e i 9 mesi: 75% del valore annuo dell'incentivo
- presenza in servizio compresa tra i 10 e i 12 mesi: 100% del valore annuo dell'incentivo

11. L'incentivo in oggetto viene inoltre riproporzionato nei casi di part-time.

Art. 13

Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

1. Per le aree di pronto intervento individuate nel presente articolo può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 67, CCNL 21 maggio 2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

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

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

4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

5. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, c. 7, e dell'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.

7. Le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità sono le seguenti:
Servizio di Stato Civile;
Polizia Municipale;
Protezione Civile.

Art. 14

Indennità di reperibilità – Integrazione

1. Nel caso di reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica o ambientale o organizzativa, il limite di 6 (sei) turni mensili è elevato fino ad un massimo di n. 8 turni mensili. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di n. 3 mesi consecutivi. L'amministrazione si impegna a contenere la turnazione nei limiti massimi contrattuali, in considerazione delle emergenze da affrontare.

2. L'importo dell'indennità di reperibilità per i turni aggiuntivi è elevato a euro 13,00 in presenza delle situazioni indicate al comma 1.

Art. 15

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto al fine di definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti con P.O. e/o Alte Specializzazione, mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
- e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

3. A tal fine è adottato un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

<i>Scaglioni di importi delle somme percepite complessivamente per incentivo (b+a)</i>	<i>Importo indennità di risultato</i> <i>b</i>	<i>Importo totale indennità percepite</i> <i>a</i>	<i>Percentuale massima di riduzione</i> <i>c</i>
<i>fino a 2.000 euro</i>			<i>15,00%</i>
<i>da 2.001 a 5.000 euro</i>			<i>20,00%</i>
<i>da 5.000 a 8.000 euro</i>			<i>35,00%</i>
<i>oltre 8.000 euro</i>			<i>55,00%</i>

*in cui si opera con la seguente formula: $x = a/b * c$,*

in cui a = importo totale indennità percepite,

b = importo indennità di risultato,

c = percentuale di riduzione prevista per lo scaglione

Art. 16

Compensi Istat

1. Con riferimento ai compensi ISTAT, disciplinati dall'art.70-ter del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, le parti concordano nel destinare la quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge a favore del personale dell'ente nel modo seguente:

- a) prioritariamente alla remunerazione delle ore di lavoro straordinario effettuato dal personale dell'ufficio comunale di censimento (UCC);
- b) per la residua parte, alla remunerazione alle unità di personale dell'Ufficio Comunale di Censimento (UCC), secondo la seguente ripartizione:
 - massimo 45% al Responsabile/Coordinatore;
 - residua parte al restante personale dell'UCC;

2. Tali indennità potranno essere liquidate dal Dirigente del servizio interessato, a conclusione dei lavori di censimento e comunque solo dopo il ricevimento da parte dell'ISTAT di risorse ed apposita documentazione attestante, tra l'altro, le risorse destinate ad incentivare il personale dell'UCC;

3. I contributi ricevuti dall'ISTAT e destinati ad incentivare il personale dell'UCC si intendono al lordo della quota degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dipendente ed Ente (ARAN RAL 186);

4. Ai sensi dell'art.18, comma 1, lett. b), le parti danno atto che i compensi ISTAT di cui all'art.70-ter possono essere riconosciuti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato anche ai titolari di posizione organizzativa;

Art.17

Indennità di servizio esterno (art.56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza ed è corrisposta per servizi resi "in via continuativa"; non è cumulabile con l'indennità di cui all'art.70-bis del Contratto. La presente indennità può essere corrisposta anche a coloro che sono chiamati a sostituire personale ordinariamente preposto all'espletamento dei servizi esterni.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio anche con riferimento ai compiti di controllo e vigilanza nei confronti dell'abusivismo commerciale e di collaborazione con le Forze dell'Ordine in particolari situazioni di rischio (es. manifestazioni, eventi, etc.).

3. Il turno di lavoro si intende comunque prestato in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della relativa indennità, al personale che, durante un turno di lavoro, presta servizio esterno per la maggior parte dell'articolazione oraria giornaliera assegnata, includendo, in tale limite temporale minimo, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari ai fini della continuità del servizio, quali atti procedurali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativa in generale, a seguito di fatti connessi al servizio.

4. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di:

Tipologia Attività professionale svolta	Importo giornaliero
Attività prestata nello svolgimento di servizio esterno	Euro 2,50
Attività prestata nello svolgimento di servizio esterno durante il periodo di lockdown (dall'8 marzo al 17/5/2020)	Euro 10,00

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene sulla base **dei dati desunti:**
a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del Comandante, o suo delegato, in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.

6. L'indennità di cui al presente articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, CCNL 21/05/2018;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e , del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis (indennità condizioni di lavoro).

Art.18

Indennità di funzione (art.56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.

2. Il compenso di cui al comma 1 :

- deve riguardare incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti e che non può quindi essere riconosciuta in base alle mansioni riconducibili ordinariamente al profilo di appartenenza;

- l'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità deve essere attestato dal dirigente competente a consuntivo;

- si applica la regola fondamentale del riproporzionamento del trattamento economico, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, sancita espressamente dall'art. 6, comma 9, CCNL del 14 settembre 2000.

3. I dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che remunererà incarichi che presuppongono l'attribuzione di responsabilità che riguardano attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, che siano effettivamente aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla declaratoria della categoria di appartenenza.

4. All'interno di dette ulteriori responsabilità viene fatta, a cura del dirigente, una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico tenuto anche conto della delega all'adozione di atti con rilevanza esterna.

5. L'indennità per specifiche responsabilità è definita, nell'ambito del valore minimo di 1.300,00 euro annui lordi e del valore massimo di 3.000,00 euro annui lordi e in relazione al budget assegnato al Settore.

6. L'indennità sostituisce per il personale di cui al presente articolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma, del CCNL 21/05/2018.

7. L'incentivo correlato all'indennità di funzioni, formalmente ed annualmente attribuita, viene erogato in relazione ai seguenti parametri:

- presenza in servizio compresa tra i 3 e i 6 mesi: 50% del valore annuo dell'incentivo
- presenza in servizio compresa tra i 7 e i 9 mesi: 75% del valore annuo dell'incentivo
- presenza in servizio compresa tra i 10 e i 12 mesi: 100% del valore annuo dell'incentivo

8. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

Art. 19

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Le parti nell'accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo definiranno i criteri di destinazione delle risorse di cui all'art. 208 del codice della strada sulla base di apposito atto della Giunta con il quale viene definita la destinazione al personale della Polizia Locale. 186-bis e 187 dello stesso Codice.

2. L'ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Art. 20

Orario di lavoro

1. Nell'ambito delle materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa, le parti definiscono di disciplinare con un accordo separato i punti relativi all'orario di lavoro, dando atto che nelle more si applicano le vigenti disposizioni.

Art. 21

Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore prevista dall'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

2. Il limite individuale annuo di ore che possono confluire nella banca è pari a n. 50.

Art. 22

Trattamento per attività prestata in giorno festivo

1. L'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000 disciplina le casistiche riguardanti il trattamento da corrispondere al lavoratore in caso di prestazione lavorativa in giorno festivo e in giorno feriale non lavorativo. Per l'applicazione si rimanda per intero a quanto disciplinato dal CCNL.

2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 23

Messi notificatori

1. In applicazione dell'art. 54, CCNL 14 settembre 2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 50% del rimborso delle spese di notifica accertate, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria.

2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 24

Turnazioni

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 23, CCNL 21.5.2018, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro, consistenti nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornalieri.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno.

3. Le risorse necessarie a finanziare l'indennità di turno, calcolata con i parametri fissati dall'art. 23, CCNL 21.5.2018, sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

B) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Ai fini del rispetto delle previsioni in materia di meritocrazia e premialità l'ipotesi di contratto prevede la destinazione di risorse volte ad incentivare la produttività collettiva e individuale e il miglioramento dei servizi.

Le parti hanno concordato di destinare ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) dell'art. 68 del CCNL del 21/05/2018 la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, dello stesso CCNL con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse e alla performance organizzativa almeno il 10 %.

L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata a livello di singola struttura (Settore) dopo la necessaria verifica a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.

La produttività è incentivata:

- quella individuale, con la corresponsione di compensi in applicazione della metodologia di valutazione approvata dall'ente;
- quella organizzativa, con il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati (all'art. 67, comma 5 lettera b).

Le risorse destinate a compensare la performance individuale sono assegnate a ciascun settore in proporzione al numero di dipendenti assegnati.

Le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa sono assegnate sulla base di progetti – obiettivo proposti dalle diverse strutture e scelte dall'Amministrazione in relazione alle risorse disponibili.

Le parti hanno stabilito che entro 30 gg. dalla stipula del CCI l'Ente adotta un nuovo sistema integrato di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti e della performance individuale del personale dipendente, della performance organizzativa, per la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche, dei criteri per le progressioni verticali.

Inoltre, in conformità al disposto di cui all' art. 69, CCNL 2018 è stato previsto che ai dipendenti che conseguono valutazioni della performance individuale più elevate è assegnata una maggiorazione del premio individuale.

La misura della maggiorazione è determinata in misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuibile al personale valutato positivamente per ciascuna categoria nell'ambito del Settore di appartenenza e nell'ambito delle somme complessivamente assegnate. La maggiorazione è attribuita al numero massimo pari al 30 % del personale interessato dai processi di valutazione per ciascuna categoria nell'ambito del Settore di appartenenza.

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto implica il superamento delle precedenti disposizioni normative introdotte con precedente contratto integrativo decentrato.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressionieconomiche;

Lo schema di CCDI per l'annualità economica 2020 non prevede nuove progressioni economiche.

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

In base alle previsioni dell'ipotesi di CCDI Normativo 2020-2022 le risorse previste sono utilizzate per incentivare la produttività al fine della promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi, sempre per lo stesso fine, al erogare compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la

corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione che verranno rivisti ed ancorati agli strumenti di programmazione gestionale (prioritariamente al PEG).

F) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

**RIEPILOGO COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PARTE STABILE
ANNO 2019 :**

LIMITE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016		356.481,68
---	--	-------------------

TOTALE RISORSE DECENTRATE		433.003,36
A DETRARRE RIDUZIONE FONDO CONSOLIDATO AL 31.12.2017		53.713,62
TOTALE PARTE STABILE DISPONIBILE		379.289,74
IMPORTO NON SOGGETTO AL LIMITE (17.139,20 + 5.668,82)		22.808,02
TOTALE PARTE STABILE SOGGETTA AL LIMITE		356.481,68

**UTILIZZO PARTE STABILE ANNO 2019 (EMOLUMENTI
CONTRATTUALMENTE DOVUTI LIQUIDATI CON LO STIPENDIO NELL'ANNO
2019)**

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI UTILIZZO	IMPORTI
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018	Peo Storiche + incrementi contrattuali	175.472,78
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018	Quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004	77.096,45
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018	Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000297 (€ 2.478,80) e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001 (€ 2.386,02)*	4.864,82
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018	Peo storiche (incrementi contrattuali)	
Art. 68, comma 1, CCNL	Indennità che continuano ad essere	3.873,60

21.05.2018	corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4 del CCNL del 6/7/1995	
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018	POSIZIONE ORGANIZZATIVA E INDENNITÀ DI RISULTATO	9.870,91
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI		271.178,56
TOTALE PARTE STABILE		379.289,74
TOTALE RESIDUO DISPONIBILE PER UTILIZZO QUALE COMPONENTE VARIABILE PER L'ANNO 2020		108.111,18

* L'indennità asilo nido non risulta corrisposta nell'anno 2019. Pertanto, l'importo di € 4.864,82 confluisce nell'avanzo di amministrazione vincolato in aggiunta alla quota residua disponibile di parte stabile non liquidata con lo stipendio.

RIEPILOGO COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PARTE STABILE ANNO 2020 :

LIMITE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016		356.481,68
---	--	-------------------

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE PARTE STABILE		431.894,02
A DETRARRE DECURTAZIONE CONSOLIDATA PER ANNI 2011/2014 - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2-BIS DL 78/2010)		53.713,62
TOTALE PARTE STABILE		378.180,40
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL RISPETTO DEL LIMITE 2016 (€ 17.222,40 + € 5.284,50)		22.506,90
IMPORTO FONDO PARTE STABILE RILEVANTE AL FINE DEL RISPETTO DEL		355.673,50

LIMITE		
--------	--	--

UTILIZZO PARTE STABILE ANNO 2020 NON SOGGETTA AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS 75/2017		
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018	Peo storiche -incrementi contrattuali	€ 5.284,50
Art. 68, c. 2, lett. b), CCNL 21.05.2018	Premi correlati alla performance individuale (totale dipendenti : 161) : Budget assegnato al 1° Settore (42) : 4.492,75 Budget assegnato al 2° Settore (55) : 5.883,36 Budget assegnato al 3° Settore (30) : 3.209,10 Budget assegnato al 4° Settore (34) : 3.636,99	€ 17.222,20
TOTALE RISORSE STABILI UTILIZZATE NON SOGGETTE AL LIMITE		22.506,70

UTILIZZO PARTE STABILE ANNO 2020 SOGGETTA AL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS 75/2017		
---	--	--

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI UTILIZZO	IMPORTI
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018	Peo Storiche	171.461,03
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018	Quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004	66.557,68
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018	Incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000297 (€ 2.478,80) e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001 (€ 2.386,02)	4.864,82
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018	Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4 del CCNL del 6/7/1995	3.873,60
Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018	Posizione organizzativa e indennità di risultato (x 6 mesi – importo 5.000 x 4) + 15% indennità di risultato	23.000,00
IMPORTO FONDO PARTE STABILE RILEVANTE AL FINE DEL RISPETTO DEL		355.673,50

LIMITE		
TOTALERISORSE STABILI UTILIZZATE		269.757,13
TOTALE RESIDUO DISPONIBILE PER IL FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI DI CUI ALL'ART. 68, C.2 DEL CCNL 21.05.2018 SOGGETTI AL LIMITE		85.916,37

**UTILIZZO QUOTA RESIDUA DISPONIBILE DI PARTE STABILE ANNO 2020
SOGGETTA AL LIMITE
PER IL FINANZIAMENTO DI ISTITUTI CONTRATTUALI : € 85.916,37**

RIFERIMENTO CONTRATTUALE	ISTITUTI CONTRATTUALI	IMPORTI
Art. 70-bis, c. 1, lett. b), CCNL 21.05.2018	Indennità di rischio : 2° Settore : 5.250,00 3° Settore : 152,95	5.402,95
Art. 70-bis, c. 1, lett. c), CCNL 21.05.2018	Indennità maneggio valori (3° Settore)	400,00
Art. 68, c. 2, lett. d), CCNL 21.05.2018	Indennità di reperibilità : 4° Settore : 15.000,00 (P.L.) 4° Settore : 1.000,00 (Protezione civile) 1° Settore : 600,00	15.600,00
Art. 68, c. 2, lett. d), CCNL 21.05.2018	Indennità di turno 4° Settore : 33.000,00 2° Settore : 4.725,00	37.725,00
Art. 70-bis, c. 1, lett. a), CCNL 21.05.2018	Indennità di disagio 1° Settore : Messi Notificatori : 1.000,00 4° Settore : 600,00	1.600,00
Art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018	Indennità servizi esterni P.L.	14.000,00
Art. 24 CCNL 14/9/2000 come integrato dall'art. 14 CCNL 5/10/2001	Trattamento per attività prestata in giorno festivo	1.350,00
Art. 70-quinquies, c. 2, lett. a) CCNL 21.05.2018	Specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi	750,00
Art. 27 CCNL 14/9/2000 (Art. 68, c. 2, lett. g), CCNL 21.05.2018)	Incentivi Professionali Avvocatura con compensazione di spese (oneri riflessi compresi – Irap a carico del Comune)	9.088,42
TOTALE QUOTA RESIDUA PARTE STABILE UTILIZZATA		€ 85.916,37

RIEPILOGO COSTITUZIONE FONDO RISORSE VARIABILI 2020 :

UTILIZZO QUOTA RESIDUA DISPONIBILE DI PARTE STABILE ANNO 2019 PER L'EROGAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO PER ISTITUTI CONTRATTUALI EFFETTIVAMENTE APPLICATI NELL'ANNO 2019 COMPONENTE VARIABILE DEL FONDO 2020		
RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI UTILIZZO	IMPORTI
Art. 70-quinquies, c. 1 CCNL 21.05.2018	Indennità per specifiche responsabilità : 1° Settore : 4.080,00 2° Settore : 3.300,00 3° Settore : 2.150,00 4° Settore : 1.550,00	11.080,00
Art. 70-bis, c. 2, lett. b), CCNL 21.05.2018	Indennità di rischio : 2° Settore : 4.989,20 3° Settore : 152,95	5.142,15
Art. 70-bis, c. 2, lett. c), CCNL 21.05.2018	Indennità maneggio valori (3° Settore)	392,15
Art. 68, c. 2, lett. d), CCNL 21.05.2018	Indennità di reperibilità : 1° Settore : 600,00 4° Settore : 13.575,96 (P.L.) 4° Settore : 2.000 (Protezione Civile)	16.175,96
Art. 68, c. 2, lett. d), CCNL 21.05.2018	Indennità di turno : 2° Settore : 6.443,00 4° Settore : 31.718,10	38.161,10
Art. 70-quinquies, c. 2, lett. a) CCNL 21.05.2018	Specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi	750,00
Art. 12, c. 1, l. b), DL 437/96 e art. 59, comma 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997 (Art. 68, c. 2, lett. g) CCNL 21.05.2018)	Recupero evasione ICI	-
Art. 113 D. Lgs. 50/2016	Incentivi funzioni tecniche nelle opere pubbliche	6.680,29
Art. 27 CCNL 14/9/2000 (Art. 68, c. 2, lett. g), CCNL 21.05.2018)	Incentivi Professionali Avvocatura (oneri riflessi compresi - Irap a carico del Comune)	10.708,00
Art. 70-ter e art. 68, c. 2, lett. g) del CCNL 21.05.2018	Compensi ISTAT - Indagini varie	-
Art. 1 comma 1091 della L. 124/2018	Recupero evasione tributi comunali	-
TOTALE RISORSE STABILI UTILIZZABILI QUALE COMPONENTE VARIABILE NELL'ANNO		108.111,18
TOTALE QUOTA		89.089,65

RESIDUA UTILIZZATA		
TOTALE QUOTA RESIDUA DISPONIBILE E NON SOGGETTA AL LIMITE		19.021,53

RISORSE VARIABILI 2020 NON SOGGETTE A LIMITE DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D.LGS 75/2017
--

Risorse variabili per compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art.70-ter : € 52.370,18

Residuo 2019 risorse stabili disponibile per utilizzo per l'anno 2020: € 19.021,53

TOTALE : 71.391,71

UTILIZZO FONDO RISORSE PARTE VARIABILE 2020
--

Art. 68, c. 2, lett. a), CCNL 21.05.2018	Premi correlati alla performance organizzativa Progetti 1 ° Settore : 2.000,00 Progetti 2 ° Settore : 2.000,00 Progetti 3 ° Settore : 2.000,00 Progetti Protezione Civile : 821,53	6.821,53
Art. 68, c. 3 CCNL 21.05.2018	Progetto obiettivo P.M. per Estate Riberese 2020	5.600,00
Art. 70-quinquies, c. 1 CCNL 21.05.2018	Indennità per specifiche responsabilità : 1° Settore : 2.220,00 3° Settore : 1.800,00 4° Settore : 360,00 (Protezione civile) 2° Settore : 2.220,00	6.600,00
Art. 12, c. 1, l. b), DL 437/96 e art. 59, comma 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997 (Art. 68, c. 2, lett. g) CCNL 21.05.2018)	Recupero evasione ICI	-
Art. 113 D. Lgs. 50/2016	Incentivi funzioni tecniche	11.999,99
Art. 27 CCNL 14/9/2000 (Art. 68, c. 2, lett. g), CCNL 21.05.2018)	Incentivi Professionali Avvocatura sentenze favorevoli con vittoria di spese (oneri riflessi compresi - Irap a carico del Comune)	3.029,00
Art. 70-ter e art. 68, c. 2, lett. g) del CCNL 21.05.2018	Compensi ISTAT - Indagini varie	7.500,00
Art. 68, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	Progetto SGATE - sistema di gestione delle agevolazioni sulle tariffe energetiche finanziato con risorse a carico dell'Anci (Vedi risorsa 2117/3)	700,00
Art. 113 D. Lgs. 50/2016	Progetto di una Unità Comunale Funzionale del DRQ Sicani nel Comune di Ribera (Gal Sicani) - Incentivi RUP	2.000,00
Art. 113 D. Lgs. 50/2016	Progettazioni personale SUAP - Campo Polivalente c.da Piana (vedi risorsa 3070/8)	6.979,00

Art. 68, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	Prestazioni polizia locale con oneri a carico dei soggetti promotori (Vedi risorsa 3071/2)	2.000,00
Art. 68, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	Progetto per migrazione ai servizi centrali ANPR – Contributo a carico Ministero Interno (vedi risorsa 2010/9)	2.562,19
Art. 1 comma 1091 della L. 124/2018	Recupero evasione tributi comunali	-
Art. 68, c. 3, lett. c), CCNL 21.05.2018 e Art. 54 del CCNL 14/9/2000	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria	600,00
	Indennità ordine pubblico (finanziata dal Ministero dell'Interno)	15.000,00
TOTALE		71.391,71

Il Responsabile del Settore Affari Generali

Il Responsabile del Settore Finanziario

 **Dike6 - Esito verifica firma digitale**

Verifica effettuata in data 2020-10-01 13:44:31 (UTC)

File verificato:

C:\Users\leonarda\AppData\Local\Microsoft\Windows\NetCache\IE\IONTWZJEY\Schema_Relaz_illustrativa_tecnico-finanziaria_CCNL_21_05_2018 (1).doc.p7m

Esito verifica: **Verifica completata con successo****Dati di dettaglio della verifica effettuata**

Firmatario 1: GALLO RAFFAELE

Firma verificata: OK

Verifica di validita' online: Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 01/10/2020 13:00:42

Dati del certificato del firmatario GALLO RAFFAELE:

Nome, Cognome:	RAFFAELE GALLO
Numero identificativo:	18494174
Data di scadenza:	04/06/2021 23:59:59
Autorita' di certificazione:	ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A., Certification AuthorityC, , IT
Documentazione del certificato (CPS):	https://ca.arubapec.it/cps.html
Identificativo del CPS:	OID 1.3.6.1.4.1.29741.1.1.1

Fine rapporto di verifica

Il futuro digitale e' adesso

InfoCert S.p.A. (<https://www.infocert.it/>) 2016 | P.IVA 07945211006