



COMUNE DI URI

07040 - PROVINCIA DI SASSARI

Via Sassari 99, Uri – c.f. 92081820901 - tel. 079-4187050 Mail: protocollo.uri@pec.comunas.it

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2019/2021 E PARTE ECONOMICA ANNO 2018

L'anno duemiladiciotto, il giorno sette del mese di Dicembre, presso la sede del Comune di Uri, ha avuto luogo l'incontro tra

TRA

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente:

Dott.ssa Silvia Cristina Contini – Segretario comunale

Componenti:

Responsabile del Servizio Finanziario – Amministrativo - Dott. Alessandro Alciator (assente)

Responsabile del Servizio Tecnico – Dott. Antonio Simula

E

LA DELEGAZIONE SINDACALE

OO.SS. Territoriale CGIL FP: assente

OO.SS. Territoriale UIL FPL: assente

OO.SS. Territoriale CISL FP: assente

OO.SS. Territoriale CSA RAL: Sig. Mario Mulas – delegato dal Sig. Giovanni Piras

R.S.U. Aziendale Rag. Antonella Colombino

PREMESSO

con deliberazione di Giunta Comunale n.67 del 15/06/2018 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la stipula del Contratto Decentrato Integrativo e a intervenire alle trattative delle materie che i CCNL riservano alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, ai sensi dell'art.8, comma 2 del CCNL 21/05/2018, tra le quali, la stipulazione dei contratti decentrati integrativi del personale dipendente;

che il Responsabile dell'Area Finanziaria-Amministrativa ha costituito, con determinazione n.77 del 08/11/2018 il fondo risorse finanziarie destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2018, così come riportato nell'allegato "D";

con deliberazione della Giunta comunale n.124 del 23/11/2018 sono stati dettati gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la ripartizione delle risorse finanziarie del Fondo risorse decentrate dell'anno 2018 e per la negoziazione del contratto decentrato integrativo di parte giuridica ed economica del triennio 2018/2020;

che in data 30/11/2018 è stata sottoscritta la preintesa per la ripartizione delle risorse finanziarie del Fondo risorse decentrate dell'anno 2018 e per la negoziazione del contratto decentrato integrativo di parte giuridica ed economica del triennio 2019/2021, in quanto le Parti, Sindacale e Pubblica, in considerazione del fatto che il CCNL Funzioni locali è stato definitivamente sottoscritto in data 21/05/2018, e considerato che la contrattazione decentrata per il corrente anno ha avuto inizio nel mese di Novembre, hanno individuato quale triennio della parte normativa il 2019/2021, sottoscrivendo pertanto l'ipotesi Contratto collettivo decentrato integrativo parte economica per il 2018 e parte normativa 2019/2021;

che il Responsabile del settore finanziario e personale ha redatto, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.lgs n. 165/2001, la Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria, trasmessa al Revisore dei Conti ai fini del rilascio della certificazione volta al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio sull'ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'utilizzazione del fondo risorse finanziarie destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2018;

che è pervenuta la certificazione del Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.lgs 165/2001, prot. n.8694 del 05/12/2018, attestante che gli oneri destinati al Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività sono coerenti con i vincoli di bilancio;

che la Giunta comunale, con deliberazione n.127 del 05/12/2018, immediatamente eseguibile, ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di Parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto collettivo decentrato integrativo parte economica per il 2018 e parte normativa di durata triennale 2019/2021, come da ipotesi concordata e siglata il 30/11/2018 in sede di delegazione trattante dalla Delegazione trattante di parte pubblica e dalle Organizzazioni Sindacali;

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 - Periodo di riferimento, durata e ambito di applicazione

ART. 3 - Interpretazione autentica dei Contratti Decentrati Integrativi

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 4 – Quantificazione delle risorse e ripartizione del fondo per le risorse decentrate

Art. 5 – Strumenti di premialità

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

TITOLO III – CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE C.D. "PRODUTTIVITA'"

Art. 7 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale "c.d. "produttività"

Art. 8 - Differenziazione del premio individuale

TITOLO IV – LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 9 – Progressione economica all'interno della categoria

TITOLO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITA'

Art. 10 – Principi generali

Art. 11 - Indennità condizioni di lavoro

Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità (art.70, quinquies, comma 1, CCNL 21/08/2018)

Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità (art.70, quinquies, comma 2, CCNL 21/08/2018)

TITOLO VI – TURNO E REPERIBILITA'

Art. 14 – Turnazioni

Art. 15 – Reperibilità

TITOLO VII – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 16 – Indennità di servizio esterno

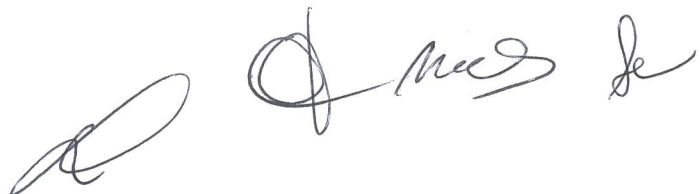
TITOLO VIII – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 17 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

TITOLO IX – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 18 –Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Art. 19 – Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa



TUTTO CIO' PREMESSO, le Parti come sopra costituite sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio normativo 2019/2021 e per la ripartizione del Fondo salario accessorio del personale dipendente per l'anno 2018.

Per la delegazione di parte pubblica

Presidente

Dott.ssa Silvia Cristina Contini Silvia Cristina Contini

Componenti:

Dott. Alessandro Alciator Alessandro Alciator

Dott. Antonio Simula Antonio Simula

Per la delegazione sindacale

OO.SS. Territoriale CGIL FP: assente

OO.SS. Territoriale UIL FPL: assente

OO.SS. Territoriale CISL FP: assente

OO.SS. Territoriale CSA RAL: Sig. Mario Mulas – delegato dal Sig. Giovanni Piras Mario Mulas

R.S.U. Aziendale: Rag. Antonella Colombino Antonella Colombino

TITOLO X – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale

Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro

TITOLO XI – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

TITOLO XII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 25 – Decorrenza del CCDI 2019/2021 e destinazione Fondo salario accessorio anno 2018

Art. 26 – Disposizioni finali

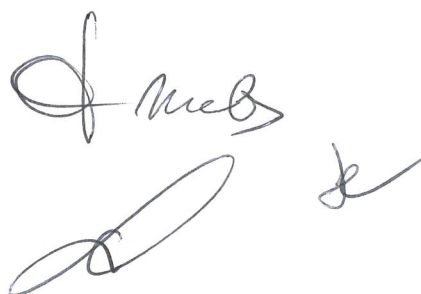
ALLEGATI

Allegato "A" al CCDI 2018/2020 - SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE DIPENDENTE

Allegato "B" al CCDI 2018/2020 - DISCIPLINA DELLE PROCEDURE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA

Allegato "C" al CCDI 2018/2020 - SCHEDA VALUTAZIONE TITOLARI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Allegato "D" - COSTITUZIONE FONDO RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AI SENSI DEL CCNL 21/05/2018 E PROSPETTO UTILIZZO DEL FONDO SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ANNO 2018

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'S' followed by a smaller, more complex flourish.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente e le clausole contenute nei vigenti CCNL del comparto Funzioni locali.

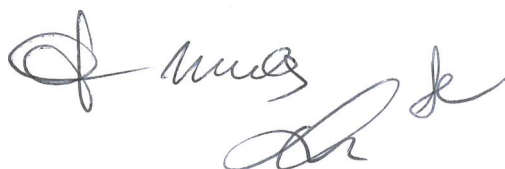
- Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- il D.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- il D.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- il D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al D.lgs n.165/2001, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della Legge 7 agosto 2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 26 del 10.04.2018 e s.m.i.;
- il nuovo Regolamento per la valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta dell'Unione dei Comuni del Coros n. 15 del 05.04.2018 e da questo Comune, con deliberazione della Giunta n.77 del 18.10.2018;
- i CCNL del Comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2 – Periodo di riferimento, durata e ambito di applicazione

1. Il presente CCDI ha durata triennale e riguarda il periodo 2019/2021 per la parte normativa e il 2018 per la parte economica. Le sue disposizioni avranno valore fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo che intervengano differenti norme di legge o nuovi CCNL.
2. Il presente CCDI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei Contratti Decentrati Integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI 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; in tale caso, la richiesta di convocazione della delegazione 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 quindici giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente CCDI e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 4 - Quantificazione delle risorse e ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione ed è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, D.lgs 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente CCDI, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive e indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. I soggetti sindacali sono informati in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione decentrata integrativa dell'avvenuta costituzione del Fondo.

3. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata e a quella variabile. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese settembre di ciascun anno.

4. 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.

5. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 5 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale;

c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;

d) le progressioni economiche che, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 9.

e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

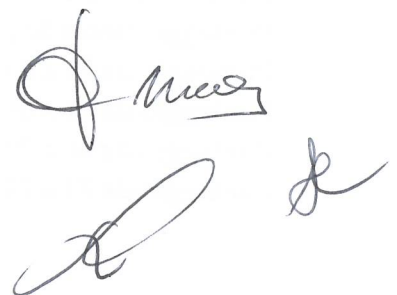
Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del “fondo risorse decentrate” sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell’Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; eventuale esame dei giudizi in contraddittorio;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

The image shows three handwritten signatures in black ink. The top signature is a cursive name, possibly 'F. M...'. Below it are two more signatures, one larger and more stylized, and another smaller one to the right.

**TITOLO III - CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE
DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE C.D.
"PRODUTTIVITÀ"**

Art. 7 – Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale - c.d. "Produttività" (Art. 68, comma 3, del CCNL)

1. Le parti concordano che tutte le somme non destinate ad altre finalità derivanti dal Fondo di parte stabile e l'intero Fondo di parte variabile (escluse le somme con specifica destinazione, quali a titolo di esempio, gli incentivi di progettazione, il recupero evasione Ici e i compensi Istat) sono destinate ai compensi volti a incentivare la performance individuale e organizzativa del personale, ossia la c.d. "Produttività".
2. Le modalità di erogazione della performance sono stabilite sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel Regolamento per la valutazione della performance, approvato con deliberazione delibera di Giunta dell'Unione dei Comuni del Coros a cui è stata trasferita la funzione di valutazione del personale e con deliberazione della Giunta del Comune di Uri n.44 del 11/04/2018, secondo la scheda di cui all'allegato "A" al presente CCDI.
3. La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per la performance organizzativa e individuale, è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi che devono essere coerenti con quelli assegnati al Responsabile di Servizio nel Piano della performance/Piano degli obiettivi, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi.
4. La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per la performance organizzativa e individuale, è articolata sulle seguenti tre parti, come da scheda di valutazione approvata dall'Unione dei Comuni del Coros e con deliberazione della Giunta del Comune di Uri n.44 del 11/04/2018, all'interno del Regolamento per la valutazione della performance:

1) LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: FINO A 20 PUNTI

2) LA PERFORMANCE INDIVIDUALE: FINO A 50 PUNTI

3) LE COMPETENZE PROFESSIONALI ED I COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI: FINO A 30 PUNTI

TOTALE 100 PUNTI

5. L'erogazione e la quantificazione della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per la performance organizzativa e individuale è subordinata altresì alla valutazione positiva effettuata dal Responsabile di Servizio sulla base del vigente Regolamento per la valutazione della performance, come di seguito indicata:

EROGAZIONE DELLA INDENNITA' DI PRODUTTIVITA' AL PERSONALE

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 10% della indennità
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 30% della indennità
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 40% della indennità
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 50% della indennità

- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 60% della indennità
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 70 % della indennità
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione dello 80% della indennità
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 90% della indennità
- Oltre 95 punti: erogazione del 100% della indennità

Art. 8 – Differenziazione del premio individuale (Art. 69 del CCNL)

1. Ai sensi del vigente Regolamento per la valutazione della performance, non è riconosciuto alcun compenso a coloro che conseguono una valutazione inferiore a 51 punti.
2. Ai fini di quanto stabilito nel successivo comma 3, si considerano valutazioni positive quelle riportanti un punteggio di almeno 51 punti su 100 e si considerano valutazioni più elevate quelle riportanti un punteggio superiore a 91 punti su 100.
3. A massimo n.3 dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 33% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge alla quota del suo premio.
4. La misura della maggiorazione del premio individuale di cui al comma 3 è così calcolata e stabilita:

ESEMPIO:

Dopo aver definito in sede di contrattazione integrativa:

- % del valore medio-procapite (non inferiore al 30%) (Es.: 30%);
- quota massima di dipendenti a cui può essere attribuita la maggiorazione (Es.: 10% del personale valutato positivamente).

Dati:

Σ premi attribuiti al personale valutato positivamente = € 20.000

n° dipendenti valutati positivamente = 20

Calcolo:

Premio medio pro-capite = Σ premi / n° dipendenti valutati positivamente = € 20.000,00 / 20 = € 1.000,00

Maggiorazione pro-capite (a favore dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate) = Premio medio pro-capite * 30% = € 1.000,00 * 30% = € 300,00

Maggiorazione totale = Maggiorazione pro-capite * quota massima dipendenti (20*10%) =

€ 300,00 * 2 = € 600,00

Nell'ambito delle risorse per la performance individuale dovrà essere, pertanto, ricompresa

anche una quota da destinare all'erogazione di tale maggiorazione.

6. Ai fini della maggiorazione del premio individuale, in caso di parità nelle valutazioni, si tiene conto della media più elevata ottenuta nella valutazione della performance del biennio precedente; in caso di ulteriore parità, si procederà a sorteggio.

TITOLO IV – LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 9 - Progressione economica all'interno della categoria (Art. 16 del CCNL)

1. La progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. La progressione economica, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 35% con arrotondamento all'unità più prossima, considerando 0,5 pari ad un'unità.
3. Sono ammessi a concorrere alla progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCDI che prevede l'attivazione delle progressioni e che a tale data abbiano maturato una permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a 24 mesi.
4. La decorrenza della progressione economica è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui è stipulato il CCDI che ne prevede l'attivazione ed è effettuata in modo distinto per ognuna delle 4 categorie.
5. La disciplina è riportata nell'Allegato B) denominato "Disciplina delle procedure per l'attribuzione della progressione economica", che si ispira ai seguenti criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21/05/2018.

TITOLO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ

Art. 10 - Principi generali

1. Con il presente CCDI, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio di appartenenza, che individua formalmente i dipendenti che rientrano nelle fattispecie di indennità previste dal CCNL.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

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

8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis del CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

2. Per attività rischiose si intendono le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza. Sono individuate le seguenti tipologie di attività rischiose:

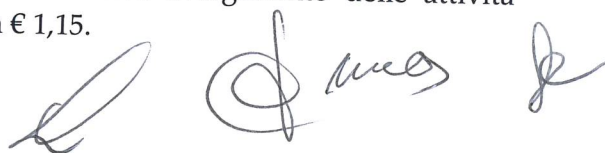
- Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (officine, cantieri, cucine e simili);
- Prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili).

3. La misura dell'indennità, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività rischiose di cui al precedente comma 2, è fissata in € 1,15.

4. Per attività disagiata s'intende una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Si tratta, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. Sono individuate le seguenti tipologie di attività disagiate:

- prestazione resa in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti a ogni situazione climatica ecc.);
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione resa con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli, sopralluoghi e adempimenti vari.

5. La misura dell'indennità, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività disagiate di cui al precedente comma 4, è fissata in € 1,15.



6. Il maneggio valori compete al personale che sia adibito in via continuativa e senza interruzione (pertanto in maniera non meramente saltuaria o occasionale) a servizi che comportano maneggio di valori di cassa e detto personale risponda contabilmente di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa). Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (servizio economato). L'indennità giornaliera per l'economo comunale è proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nell'anno, secondo i seguenti parametri:

Valori trattati Importi mensili	Indennità €/giorno
Fino a € 500,00	0,60
da € 501,00 a € 1.500,00	1,10
Da € 1.501,00 a € 3.500,00	1,45
Oltre € 3.500,00	1,56

7. Tutte le indennità di cui al presente articolo sono erogate annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

8. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.

10. Ai fini dell'attribuzione delle predette indennità, è il responsabile del servizio che attesta, con apposito provvedimento motivato, la sussistenza delle condizioni sopra indicate del proprio personale.

Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL)

1. Ai dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D, non incaricati di Posizione organizzativa, può essere attribuita un'indennità per specifiche responsabilità, fino ad un massimo di € 2.500,00, al fine di remunerare incarichi che comportano il conferimento di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.

2. Le "specifiche responsabilità" non coincidono con la "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.

3. L'erogazione dell'indennità è limitata a specifiche e complesse responsabilità, anche non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili alle mansioni superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs n. 165/2001.

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D, sono individuati nelle fattispecie e sulla base del seguente di prospetto di pesatura:

Punti Max	Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità al livello di autonomia e ai comportamenti organizzativi.
100 Cat. D e C	Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 particolarmente complessi e non ripetitivi, implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e di concorso decisionale, nonché di costante aggiornamento. Responsabilità di procedimenti amministrativi di notevole complessità. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Tali incarichi denotano anche relazione e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.), nonché l'utenza. Affidamento di procedimenti amministrativi appartenenti a tipologie disomogenee. Coordinamento del personale all'interno di un Servizio anche affidato ad una Posizione Organizzativa. Rapporto quantità atti e/o attività assegnati. Interventi sostitutivi o sussidiari nei confronti dei titolari di posizione. Svolgimento di funzioni di controllo sull'andamento della gestione; Responsabilità di predisposizione gara o partecipazione commissione di gara. Responsabilità di servizi e/o uffici e dei procedimenti amministrativi ad esso inerenti. Apposizione di pareri di regolarità tecnica su atti e proposte deliberative; Responsabilità di apposizione di firme, visti sottoscrizioni su atti con rilevanza esterna. Elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni dell'Ente. Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura. Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività. Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze dell'utenza. Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi.
55 Cat. C e B3 giuridico	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario istruire procedimenti, prevalentemente ripetitivi, con apposizione dei relativi visti sugli atti del procedimento medesimo. Attività che comportano rapporti con istituzioni ed enti relative a procedure standardizzate. Responsabilità di elaborazioni decisionali con prevalenti effetti interni. Gestione e/o attività di rendicontazione di contributi pubblici. Predisposizione di proposte di deliberazioni, determinazioni e atti di liquidazione. Rapporti con l'utenza. Rapporto quantità atti e/o attività assegnati. Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata. Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi.
30 Cat. C e B	Responsabilità di limitati procedimenti amministrativi o attività, collegati all'esecuzione di obiettivi e risultati specifici predeterminati dal Responsabile. Rapporti con l'utenza. Rapporto quantità atti e/o attività assegnati. Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente

	dal Responsabile del Servizio di riferimento. Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi.
--	---

5. Al dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, tali attività devono essere considerate all'atto della pesatura.
6. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.
7. Gli importi annuali delle indennità sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio indicato nel proprio contratto di lavoro individuale. Sono inoltre proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
8. Le indennità di cui al presente articolo hanno cadenza annuale e decadono, salvo revoca anticipata, al 31 dicembre di ogni anno.
9. Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui al presente articolo non è cumulabile con quello eventualmente corrisposto ai sensi del successivo articolo 10. Nel caso in cui ricorrano contestualmente i presupposti per l'erogazione di entrambe le indennità, al dipendente è corrisposta quella di valore economico più elevato.
11. La liquidazione dell'indennità avviene annualmente tenendo conto delle eventuali riduzioni dovute ai periodi di assenza per malattia.

Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL)

1. Le indennità disciplinate dal 2 comma dell'art.70-quinquies sono destinate a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D non incaricato di Posizione organizzativa, a cui, con atto formale del Responsabile del servizio, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
 - ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
 - responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - 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.
3. Il compenso previsto per le responsabilità/funzioni elencate al primo comma del presente articolo è assegnato nella misura massima di € 300,00 lordi annui.
4. La cumulabilità di più responsabilità/funzioni elencate al primo comma del presente articolo non determina l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 12 del presente CCDI.
5. Il compenso previsto per le responsabilità/funzioni elencate al primo comma del presente articolo non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 12 del presente CCDI, se erogata con la stessa motivazione.
6. Le indennità di cui al presente articolo sono direttamente connesse alle mansioni attribuite e si intendono prorogate di anno in anno, salvo mutamento delle funzioni e/o

revoca.

7. L'importo annuale dell'indennità è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio indicato nel proprio contratto di lavoro individuale.

8. L'importo annuale dell'indennità è proporzionato ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

9. La liquidazione dell'indennità avviene annualmente tenendo conto delle eventuali riduzioni dovute ai periodi di assenza per malattia.

TITOLO VI – TURNO E REPERIBILITA'

Art. 14 - Turnazioni (Art. 23 del CCNL)

1. 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 giornaliere.

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 avvicendata 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, sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

4. I servizi interessati alla turnazione sono i seguenti:

Servizio	Numero di addetti	Categoria	Profilo professionale
Vigilanza	2	C	Agente di Polizia locale

Art. 15 - Reperibilità (Art. 24 del CCNL)

1. Per le aree di pronto intervento individuate nel successivo comma 7 è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

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.

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

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 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.

6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14.9.2000.

7. Le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità sono le seguenti:

Servizio	N.ro addetti	Categoria	Profilo Professionale
Stato Civile	1	C	Istruttore amministrativo
Manutentivo	2	A - B	Operatori servizio tecnico

TITOLO VII – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 16 – Indennità di servizio esterno (Art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018)

1. Al personale della Polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 35% dell'impegno orario di lavoro, all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad € 1,00 che compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.

TITOLO VIII – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 17 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

a. Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Servizio competente.

b. Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL.

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, D.lgs 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997) in relazione agli incassi dell'attività di accertamento relativa agli anni pregressi;

- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.l. 269/2003-condono edilizio);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile di Servizio.

TITOLO IX – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative (Art. 7, comma 4, lett. v) e art. 15, comma 4, del CCNL)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.).
2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato di 16% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.
3. L'importo destinato alla retribuzione di risultato viene erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O. (come da scheda allegata alla lettera "C"), sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione.
4. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim.
5. Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Art. 19 - Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa (Art. 7, comma 4, lett. j) del CCNL)

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.lgs 18 aprile 2016, n. 50;
 - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della Legge 114/2014;
 - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.lgs 446/1997;
 - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

TITOLO X – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (Art. 7, comma 4, lett. n) e art.53, comma 2, del CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo; situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
 - patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
 - patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale (art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL)

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 D.lgs n.267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro (Artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL)

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

Orario diurno:

anticipo dell'entrata per un massimo di 30 minuti (dalle 07,15 alle 07,45). Gli eventuali crediti orari potranno essere recuperati in giornata o al massimo entro il mese.

posticipo dell'entrata per un massimo di 60 minuti (dalle 07,45 alle 08,45). Gli eventuali debiti orari devono essere recuperati in giornata o al massimo entro il mese.

Orario pomeridiano:

flessibilità del lavoro pomeridiano per un massimo di 30 minuti sia in entrata che in uscita.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

3. Gli eventuali crediti orari potranno essere recuperati in giornata o al massimo entro il mese.

4. Gli eventuali debiti orari devono essere recuperati in giornata o al massimo entro il mese.

TITOLO XI – DISCIPLINE PARTICOLARI

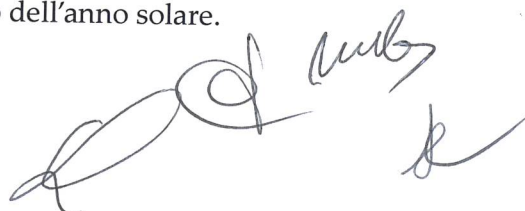
Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente CCDI.

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente CCDI, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.



TITOLO XII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 25 – Decorrenza del CCDI 2019/2021 e destinazione Fondo salario accessorio anno 2018

In considerazione del fatto che il CCNL Funzioni locali è stato definitivamente sottoscritto in data 21/05/2018, e considerato che la contrattazione decentrata per il corrente anno ha avuto inizio nel mese di Novembre, le parti ritengono di dover applicare per l'anno 2018 gli istituti contrattuali sulla base di quanto stabilito nel precedente CCDI 2011/2013, nonché secondo quanto indicato nel prospetto di utilizzo del fondo per il salario accessorio del personale dipendente anno 2018, come da allegato "D". Il presente CCDI sarà applicato con decorrenza 01/01/2019, fatta salva l'applicazione già dal 2018 della "Disciplina delle procedure per l'attribuzione della progressione economica".

Art. 26 – Disposizioni finali

1. Le parti convengono che tutti gli istituti previsti nel CCNL 21/05/2018 e non riportati nel presente CCDI, non vengono applicati presso il Comune di Uri.
2. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei CCNL attualmente vigenti.
3. Le disposizioni contenute in precedenti CCDI in ambiti non disciplinati dal presente conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, purché siano conformi a quanto stabilito dal CCNL 2016/2018 che ha disciplinato in modo innovativo le relazioni sindacali e gli ambiti rimessi alla contrattazione decentrata integrativa. In caso contrario, le disposizioni dei precedenti CCDI devono ritenersi disapplicate.
4. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero
5. 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.
6. 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 le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente, nella sezione "Amministrazione trasparente".

Allegato "A" al CCDI 2018/2020 - SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE DIPENDENTE

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 20 punti)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato):

fino a 10 punti

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL RESPONSABILE DI RIFERIMENTO E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino a 10 punti

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 50 punti)

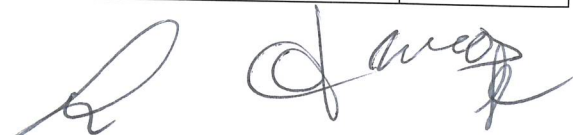
DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO	PUNTEGGIO

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 40% obiettivo non raggiunto
- dal 41% al 70% obiettivo parzialmente raggiunto
- dal 71% al 90% obiettivo raggiunto
- oltre il 90% obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte (se indicate in concomitanza con l'assegnazione degli obiettivi)

COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 30 punti)

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Impegno Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della				



	struttura				
2	Qualità Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività				
3	Autonomia Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze				
4	Attenzione all'utenza Capacità di assumere come prioritarie le esigenze dell'utenza				
5	Lavoro di gruppo Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi				
	TOTALI				

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
TOTALE	

EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI PRODUTTIVITA' AL PERSONALE

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 10% dell'indennità
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 30% dell'indennità
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 40% dell'indennità
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 50% dell'indennità
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 60% dell'indennità
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 70% dell'indennità
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 80% dell'indennità
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 90% dell'indennità
- Punteggio da 96 a 100 punti: erogazione del 100% dell'indennità

Allegato "B" al CCDI 2018/2020 - DISCIPLINA DELLE PROCEDURE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA

1. Sono ammessi a concorrere alla progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCDI che prevede l'attivazione delle progressioni e che a tale data abbiano maturato una permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a 24 mesi.
2. Non possono concorrere alla progressione economica i dipendenti che siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari, superiori al rimprovero scritto, nell'ultimo biennio. L'ultimo biennio è calcolato a ritroso, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno in cui è stipulato il CCDI che prevede l'attivazione delle progressioni.
3. Sulla base delle risorse stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL. E' possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche in misura non superiore al 35% - con arrotondamento all'unità più prossima, considerando 0,5 pari ad un'unità - degli aventi titolo a partecipare alle selezioni.
4. Di norma, entro 30 giorni dopo la stipula definitiva del CCDI in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti dell'ente, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio personale (per tutti i servizi) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri e con l'attribuzione di un **Massimo di 60 punti**, così ripartiti:

a) Max 45 punti per la media delle valutazioni della performance individuale riportate nell'ultimo triennio. Si considera la media della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui è stipulato il CCDI che prevede le progressioni, con l'attribuzione del seguente punteggio:

media della valutazione da 51 a 60: punti 5
media della valutazione da 61 a 65: punti 10
media della valutazione da 66 a 70: punti 15
media della valutazione da 71 a 75: punti 20
media della valutazione da 76 a 80: punti 25
media della valutazione da 81 a 85: punti 30
media della valutazione da 86 a 90: punti 35
media della valutazione da 91 a 95: punti 40
media della valutazione oltre 95: punti 45

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto delle valutazioni disponibili (sempre relative a tre annualità), espresse eventualmente anche da un ente diverso da quello di appartenenza.

b) Max 10 punti per l'esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento. Il periodo è calcolato a ritroso, a decorrere dal 1 gennaio dell'anno precedente quello in cui è stipulato il CCDI che prevede le progressioni.

Three handwritten signatures in black ink, likely representing the responsible officials for the document.

c) Max 5 punti per le competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
Vengono riconosciuti punti 1 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede quello in cui è stipulato il CCDI che prevede le progressioni. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 5 corsi nel triennio.

5. In caso di parità di valutazioni e/o di limitatezza dei fondi disponibili per attribuire la progressione economica, nell'ipotesi di parità di graduatoria, la progressione economica è assegnata sulla base delle seguenti priorità e con questo ordine:

- Maggiore anzianità di permanenza nella categoria economica di appartenenza;
- Maggiore anzianità di servizio;
- Maggiore anzianità anagrafica.

6. Le progressioni economiche sono riconosciute a far data del 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto il CCDI che prevede la loro attivazione.

7. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

8. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno in cui è stipulato il CCDI che prevede le progressioni.

9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il Comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

10. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente punto 1, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.

11. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE PER RICONOSCIMENTO
PROGRESSIONE ECONOMICA (P.E.O.) ANNO _____**

Nome e cognome _____
 Area/Servizio _____
 Profilo professionale _____
 Categoria _____ Pos. Economica _____

Media delle valutazioni della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure (fino a 45 punti)	
media della valutazione da 51 a 60: punti 5	Valutazione anno
media della valutazione da 61 a 65: punti 10	Valutazione anno
media della valutazione da 66 a 70: punti 15	Valutazione anno
media della valutazione da 71 a 75: punti 20	Media:
media della valutazione da 76 a 80: punti 25	
media della valutazione da 81 a 85: punti 30	
media della valutazione da 86 a 90: punti 35	
media della valutazione da 91 a 95: punti 40	
media della valutazione oltre 95: punti 45	

Esperienza maturata negli ambiti di riferimento (fino a 10 punti)		
ANNI DI PERMANENZA	PUNTEGGIO PER ANNO	TOTALE
	1	

Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi (fino a 5 punti)			
	TITOLO DEL CORSO	ENTE DI FORMAZIONE	PUNTEGGIO
1			1
2			1
3			1
4			1
5			1
	TOTALE		



RIEPILOGO:

Risultanze della media delle valutazioni della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure	
Esperienza maturata negli ambiti di riferimento	
Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi	
TOTALE	

Uri_____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Allegato "C" al CCDI 2018/2020 - SCHEDA VALUTAZIONE TITOLARI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (fino a 30 punti)

ANDAMENTO DEGLI INDICATORI DELLA CONDIZIONE DELL'ENTE (come da allegato):

fino a 10 punti

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE E VALUTAZIONE DA PARTE DEGLI UTENTI: fino a 10 punti

RISPETTO DEI VINCOLI DETTATI DAL LEGISLATORE (come da elenco esemplificativo allegato): fino a 10 punti

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE (fino a 45 punti)

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	PESO PONDERALE	INDICATORI DI VALUTAZIONE	GIUDIZI	PUNTEGGIO

Il punteggio sarà assegnato con i seguenti criteri:

- fino al 40% obiettivo non raggiunto
- dal 41% al 70% obiettivo parzialmente raggiunto
- dal 71% al 90% obiettivo raggiunto
- oltre il 90% obiettivo raggiunto ed attività ulteriori svolte (se indicate in concomitanza con l'assegnazione degli obiettivi)

COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (fino a 20 punti)

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI



1	Interazione con gli organi di indirizzo politico Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo				
2	Tensione al risultato ed attenzione alla qualità Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte				
3	Gestione economica, organizzativa e del personale Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale				
4	Innovazione e propositività Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta				
5	Autonomia e flessibilità Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli				

6	Collaborazione Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i responsabili, con i colleghi e con il personale				
	TOTALI				

VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI (fino a 5 punti)

TABELLA RIASSUNTIVA

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	
LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	
VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI, CON RIFERIMENTO IN PARTICOLARE AL GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI GIUDIZI	
TOTALE	

EROGAZIONE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 10% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 61 a 65 punti: erogazione del 11% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 66 a 70 punti: erogazione del 12% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 71 a 75 punti: erogazione del 14% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 76 a 80 punti: erogazione del 15% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 18% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 20% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 91 a 95 punti: erogazione del 22% della retribuzione di posizione
- Punteggio da 96 a 100 punti: erogazione del 25% della retribuzione di posizione



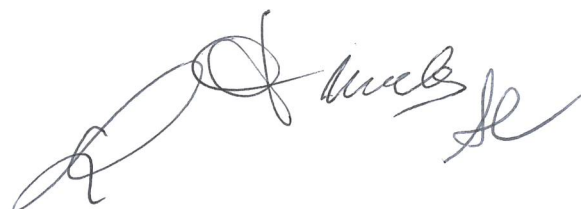
Allegato "D" - COSTITUZIONE FONDI RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AI SENSI DEL CCNL 21/05/2018 E PROSPETTO UTILIZZO DEL FONDO SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ANNO 2018

**Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 21 maggio 2018
(ALL. A)**

DESCRIZIONE	IMPORTI
Risorse stabili	
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018) - Come certificato dall'organo di revisione contabile	56.698,00
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	
(3) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME	
(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165)	
(6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO	
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)	
(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI	
(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015	
TOTALE RISORSE STABILI	56.698,00
a) Risorse variabili soggette a limitazione	
(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. a))	
(13) RECUPERO EVASIONE ICI - (Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.04/1999 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c)), D.LGS 446/1997)	4.669,00
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)	
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000 - Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. f))	
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)	
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	
(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI	282,00
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)	4.387,00
b) Risorse variabili non soggette a limitazione	
(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011)	
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	934,50
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)	
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	934,50
TOTALE RISORSE VARIABILI	5.321,50
TOTALE	62.019,50
TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	61.085,00
SOMMARE) FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO (SOLO PER ENTI SENZA DIRIGENZA)	38.125,00
TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO	99.210,00
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016	100.028,00
	LIMITE OK

**Prospetto utilizzo del Fondo salario accessorio del personale dipendente
per l'anno 2018**

ISTITUTI CONTRATTUALI	Risorse stabili	Risorse variabili	Totale
Indennità di comparto (art.33 CCNL 22.01.2004)	6.316,68		6.316,68
Progressioni economiche orizzontale anni precedenti (art. 17, comma 2, lett. b) del CCNL 01.04.1999).	22.734,12		22.734,12
Progressioni economiche orizzontali anno 2018 (art. 17, comma 2, lett. b) del CCNL 01.04.1999 e art. 29 del CCDI 2011/2013). Decorrenza 01.06.2018	2.221,00		2.221,00
Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 01.04.1999 e art.17 del CCDI 2011/2013).	330,00		330,00
Indennità di rischio (art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL 01.04.1999, art.37 del CCNL 14.09.2000 e art.41 del CCNL 22.01.2004 e art.19 del CCDI 2011/2013).	660,00		660,00
Indennità maneggio valori (art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL 01.04.1999 e art.36 del CCNL 14.09.2000 e art.21 del CCDI 2011/2013).	0,00		0,00
Indennità di turno (art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL 01.04.1999, art.22 del CCNL 14.09.2000 e art.10, comma 2, lett. C) del CCNL 09.05.2006 e art.18 del CCDI 2011/2013).	4.000,00		4.000,00
Indennità di reperibilità (art.17, comma 2, lett. d) del CCNL 01.04.1999, art.23 del CCNL 14.09.2000, come integrato dall'art.11 del CCNL 05.10.2001 e art. 20 del CCDI 2011/2013).	3.067,00		3.067,00
Indennità per particolari responsabilità (art.17, comma 2, lett. f) del CCNL 01.04.1999, come modificato dall'art.7, comma 1, del CCNL 09.05.2006 e art. 23 del CCDI 2011/2013).	13.250,00		13.250,00
Indennità per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità (art.17, comma 2, lett. I) del CCNL 01.04.1999, come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004 e art. 24 del CCDI 2011/2013).	300,00		300,00



Compensi per la produttività (art.17, comma 2, lett. a) del CCNL 01.04.1999, come modificato dall'art. 36 CCNL 22.1.2004 e dall'art. 7 CCNL 9.5.2006 e art. 31 del CCDI 2011/2013).	0,00	8.206,20	8.206,20
Incentivi funzioni tecniche (art. 113 D.lgs n.50/2016 e regolamento incentivo funzioni tecniche, approvato con delibera G.C. n.130/2017)	0,00	934,50	934,50
TOTALE	52.878,80	9.140,70	62.019,50