



# COMUNE DI ARGENTA

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

### TRIENNIO 2019/2021

A seguito:

- dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente del Comune di Argenta per il triennio 2019/2021 del 19.04.2019, disposta dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 80 del 07.05.2019, dichiarata immediatamente eseguibile;
- dell'esame senza rilievi, come da verbale datato **03.05.2019**, effettuato dal **Collegio dei Revisori** sull'ipotesi di cui sopra nonché sulla relazione tecnica finanziaria ed illustrativa (il tutto trasmesso con prot. Unione n. 11874 del 03.05.2019);

IL GIORNO 9 MAGGIO 2019

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica - Dott.ssa Valeria Villa -  
Segretario Generale del Comune di Argenta

(FIRMA PER ESTESO)


E

Le organizzazioni Sindacali:

per le RSU Aziendali

COGNOME E NOME	FIRMA PER ESTESO
TARONI STEFANIA	Taroni Stefania
TIZIANA MINCHETTI	Tiziana Minchetti
BOCCATI MATTEO	Boccati Matteo
BOSSI ILARIA	Bossi Iliara
LABBONI FLAVIA	Labboni Flavia

**per le Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL**

COGNOME E NOME	ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI APPARTENENZA	FIRMA PER ESTESO
VALONZI EUSI	IP COIL	

**Visti** gli artt. 7 e 8, del CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21/05/2018;

**Viste** le linee di indirizzo alla contrattazione 2019 formulate alla delegazione di parte pubblica dalla Giunta Comunale con deliberazione di G.C. n. 63 del 09.04.2019, dichiarata immediatamente eseguibile;

**Vista l'ipotesi del contratto decentrato integrativo per il personale non dirigente del Comune di Argenta sottoscritta in data 19.04.2019;**

**Dato atto** che con prot. Unione n. 11874 del 03.05.2019 è stata trasmessa al Collegio dei Revisori la seguente documentazione al fine della certificazione dell'ipotesi di accordo del Contratto Collettivo integrativo per il triennio 2109/2021 per il personale non dirigente del Comune di Argenta siglato in data 19.04.2019:

- La Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, a firma congiunta del Dirigente del Settore Risorse Umane e Affari Generali dell'unione dei Comuni Valli e Delizie e dal Dirigente del Settore Finanze del Comune di Argenta, redatta in base agli schemi approvati con circolare RDG n. 25 del 19/07/2012, sull'ipotesi di CCI 2019/2021 siglata il 19.04.2019;
- Le linee di indirizzo alla contrattazione decentrata per l'anno 2019 approvate con delibera di G.C. n. 63 del 09.04.2019;
- L'ipotesi di CCI 2019/2021 del Comune di Argenta per il personale non dirigente sottoscritta il 19/04/2019, comprensiva dell'appendice A relativa alla costituzione ed utilizzo del fondo risorse decentrate 2019;
- Il prospetto analitico di verifica complessiva del limite del salario accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017;

**Rilevato** che il Collegio dei Revisori dei Conti con parere datato 03.05.2019, assunto al prot. gen.le dell'Unione al n. 12005 del 06.05.2019, ha certificato positivamente la costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2019 e la compatibilità dell'ipotesi di accordo collettivo integrativo per il personale non dirigente per il triennio 2019/2021 del Comune di Argenta sottoscritto in data 19.04.2019, con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;

**Vista** la deliberazione di Giunta Comunale n. 80 del 07.05.2019, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente del Comune di Argenta - triennio 2019/2021, di cui all'ipotesi sottoscritta il 19.04.2019;

**Tutto ciò premesso, le parti come sopra individuate, sottoscrivono l'allegato contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente del Comune di Argenta relativo al triennio 2019/2021, come da ipotesi del 19.04.2019.**



2

## Sommario

Art. 1 .....	5
Disposizioni generali .....	5
Art. 2 .....	5
Quantificazione del fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 .....	5
Art. 3 .....	6
Destinazione risorse decentrate .....	6
Art. 4 .....	7
Progressioni economiche all'interno della categoria di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018.....	7
Art. 5 .....	11
Indennità di comparto.....	11
Art. 6 .....	11
Incentivazione della Performance.....	11
Art. 7 .....	14
Disciplina del premio differenziale individuale .....	14
Art. 8 .....	14
Indennità per le condizioni di lavoro .....	14
Art. 9 .....	16
Indennità per specifiche responsabilità .....	16
Art. 10 .....	18
Indennità per specifiche responsabilità .....	18
Art. 11 .....	19
Turnazioni .....	19
Art. 12 .....	20
Reperibilità .....	20
Art. 13.....	20
Servizio Prestato nel Giorno di Riposo Settimanale .....	20
Art. 14.....	20
Indennità di Direzione e di Staff .....	20
Art. 15.....	20
compensi ISTAT.....	20
Art. 16.....	21
risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge con specifici trattamenti economici .....	21
Art. 17.....	21
Lavoro straordinario.....	21
Art. 18.....	21
Somme non corrisposte .....	21
Art. 19.....	21
Criteri generali per la <b>determinazione</b> .....	21
della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative .....	21
Art. 20.....	22
Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative .....	22
e particolari compensi previsti da disposizioni di legge .....	22
Art. 21 .....	23
Personale comandato o distaccato .....	23
Art. 22 .....	23
Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i servizi in Convenzione .....	23
Art. 23 .....	23
Buono pasto e individuazione del personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio.....	23
Art. 24 .....	24
Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente .....	24
Art. 25.....	24
Orario massimo di lavoro settimanale .....	24
Art. 26.....	24
Flessibilità dell'orario di lavoro .....	24
Art. 27 .....	25
Orario multiperiodale.....	25
Art. 28.....	25
Welfare integrativo.....	25

Art. 29.....	25
Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro.....	25
Art. 30.....	26
Garanzia del funzionamento dei servizi essenziali nel caso di sciopero.....	26
Art. 31.....	26
Norme finali.....	26

Peri     MB det

rest par

MB

**Art. 1**  
**Disposizioni generali**

1. Il presente 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 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.
3. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono dettate dal vigente CCNL 21.5.2018 (in particolare all'art. 7 comma 4, all'art. 67 comma 4, all'art. 68 comma 3, all'art. 69, all'art. 70 comma 2, all'art. 70 quater);
4. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti - e con contratto di formazione e lavoro.
5. Il presente CCI ha durata triennale decorrente dall'1.1.2019 e sino al 31.12.2021, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.5.2018.
6. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, saranno oggetto di contrattazione annuale.
7. Il presente contratto, ai sensi del comma 5, conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediate e precettiva.
8. Le parti convengono che, nell'ambito della negoziazione di cui al precedente comma 6, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo.
9. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente contratto collettivo integrativo mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.
10. Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.
11. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
12. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

**Art. 2**

**Quantificazione del fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018**

1. La determinazione annuale del fondo delle risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21.05.2018, vengono previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nell'ambito della determinazione di costituzione del fondo ai sensi di cui sopra.
3. Tale integrazione della parte variabile del fondo è ammessa laddove, nel bilancio dell'ente, sussista la relativa capacità annuale di spesa e sia stato adottato specifico indirizzo, in tal senso, da parte dell'Amministrazione Comunale.
4. La predetta misura potrà variare, nell'ambito del suddetto limite massimo, al fine di assicurare la compatibilità dell'entità delle risorse decentrate previste con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle norme in vigore o da disposizioni che potrebbero sopravvenire nel corso di validità del presente accordo. L'Amministrazione si impegna a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione e ad informare, al riguardo, la parte sindacale.
5. La costituzione del fondo risorse decentrate annuale di cui al punto 1 potrà essere integrata in corso d'anno in seguito al verificarsi di disponibilità di risorse residue di cui all'art. 67, comma 1 e 2, del CCNL 21.05.2018 non integralmente utilizzate in anni precedenti nel rispetto delle disposizioni in materia contabile (ex art. 68 comma 1 del CCNL 21/05/2018). Tali economie sono destinate alla remunerazione della performance individuale.
6. La costituzione del fondo risorse decentrate annuale di cui al punto 1 potrà inoltre essere integrata ai sensi dell'art. 15 comma 7 del CCNL 21.05.2018 che testualmente recita: " Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67".
7. Per l'anno 2019, la costituzione del fondo risorse decentrate di cui sopra è riportata in **APPENDICE A** al presente contratto.

**Art. 3**  
**Destinazione risorse decentrate**

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili per la costituzione del "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, 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) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
  - e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente,

20

privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica ed il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconoscitiva.

3. La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo, determinando i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente che sia conforme alle esigenze di applicazione rilevate dall'Ente in funzione del sistema erogativo dell'Amministrazione.
4. L'ipotesi di assegnazione delle risorse alle diverse finalità di finanziamento degli istituti economici è formulata dal competente dirigente in materia di personale in osservanza dei criteri in questa sede definiti ed in base agli indirizzi forniti dall'Amministrazione. L'ipotesi è trasmessa alle organizzazioni sindacali al fine di:
  - consentire la verifica di coerenza tra i criteri negoziati e le relative destinazioni;
  - procedere con eventualmente la negoziazione annuale contemplata all'art. 8 comma 1 del CCNL 21.05.2018 e all'art. 1 comma 6 del presente contratto.
5. Per l'anno 2019, la ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 68 del CCNL 21.05.2018, nonché particolari criteri di applicazione degli istituti limitatamente all'anno di riferimento, sono riportati in **APPENDICE A** al presente contratto.
6. La rendicontazione dell'effettiva destinazione delle risorse decentrate in base all'applicazione degli istituti contrattuali viene trasmessa alle organizzazioni sindacali dal competente dirigente in materia di personale.

**Art. 4**  
**Progressioni economiche all'interno della categoria di cui all'art. 16 del CCNL**  
**21/05/2018**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale di cui all'art. 16 del CCNL 21.05.2018 si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche previste dai CCNL.
2. Le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico della componente stabile del fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.
3. Si sottolinea che gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del predetto fondo in relazione al loro costo originario all'atto della loro approvazione. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale intervenuti successivamente per effetto di Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, sono a carico del Bilancio dell'ente. Il Fondo risorse decentrate viene esposto al lordo dei predetti incrementi così come l'utilizzo.
4. Le nuove progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto, eventualmente, a tal fine e secondo il sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, anche dell'esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze conseguite e certificate a seguito di appositi processi formativi.
5. Le progressioni economiche vengono riconosciute, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili ai sensi delle destinazioni operate secondo quanto contemplato

all'art. 3, comma 4 del presente contratto in base ai criteri di seguito riportati valevoli per il personale dell'Unione Valli e Delizie e dei Comuni aderenti all'Unione:

**DISCIPLINA GENERALE PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI  
ORIZZONTALI  
(ADEGUATA ALL'ART 16 DEL CCNL 21.05.2018)**

**da applicarsi nei seguenti enti: Unione dei Comuni Valli e Delizie, Comune di Argenta,  
Comune di Ostellato e Comune di Portomaggiore**

**ART. 1 - VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE**

La valutazione delle competenze è stata introdotta dal CCNL enti locali del 31/03/1999, attraverso l'istituto della progressione economica all'interno della categoria.

Con la sottoscrizione del CCNL FL 21/05/2018 la disciplina trova riferimento nell'art. 16 del medesimo CCNL.

Questo istituto ha lo scopo di premiare con un riconoscimento economico stabile le migliori competenze tra i dipendenti.

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie (o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3), con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

1. per la categoria A dalla posizione A1 alla A5 (A6 dal 01/04/2018);
2. per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 (per la posizione accesso B3 dalla B3 alla B7) (B8 dal 01/04/2018);
3. per la categoria C dalla posizione C1 alla C5 (C6 dal 01/04/2018);
4. per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 (per la posizione accesso D3 dalla D3 alla D6) (D7 dal 01/04/2018);

Si specifica che per effetto di quanto contemplato all'art. 12 del CCNL FL 21/05/2018, a decorrere dalla data di entrata in vigore del CCNL non rileva la posizione di accesso infracategoriale D3.

Con l'art. 34, comma 5 del CCNL 22/01/2004 non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico.

Il riconoscimento dello sviluppo delle competenze, quindi il riconoscimento economico stabile della progressione orizzontale, tenuto conto dell'evoluzione normativa, deve essere effettuato seguendo prioritariamente due criteri:

- a) riconoscimento di un concreto e continuo miglioramento della prestazione lavorativa negli anni ("saper fare bene");
- b) attribuzione della progressione in modo selettivo avvalendosi dei sistemi di valutazione del personale in uso presso ciascun ente.

Ai fini del diritto alla progressione orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a tre anni. Per i dipendenti trasferiti in mobilità da altri enti, si terrà conto del periodo maturato anche presso l'ente di provenienza.

Le parti si riservano comunque la possibilità di rivedere ulteriormente i criteri al fine di individuare modalità per la valutazione dell'esperienza maturata.

**ART. 2 - ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE**

Le risorse destinate alla realizzazione di nuove progressioni orizzontali, tenuto conto dei risparmi su progressioni orizzontali previste nell'anno in seguito a cessazione di personale, sono destinate annualmente al momento del riparto del fondo di cui all'art. 67 del CCNL FL 21/05/2018. Tali risorse sono finalizzate all'effettuazione di progressioni ad una quota limitata di dipendenti.

La distribuzione delle risorse destinate alle nuove progressioni tra le diverse categorie A, B, C, D è disposta dal Servizio Risorse Umane dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie, in proporzione



al numero di dipendenti aventi diritto alla data di decorrenza delle progressioni, tenuto conto del costo medio dei percorsi all'interno di ciascuna categoria, così intesa:

A1- A6  
B1- B8  
B3- B8  
C1-C6  
D1-D7

I dipendenti, inquadrati in categoria D, titolari di posizione organizzativa, sono inseriti in un budget separato.

Individuate le risorse da assegnare alle categorie nonché alle posizioni organizzative, si procede alla formazione di distinte graduatorie.

### ART. 3 – CRITERI PER LA FORMULAZIONE DELLE GRADUATORIE

Al fine della formulazione delle graduatorie per ciascuna delle categorie A, B1 e B3, C, D nonché per le Posizioni Organizzative, CON DECORRENZA DALL'01/01 DELL'ANNO SUL CUI FONDO ANDRANNO AD ESSERE FINANZIATE LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI, si utilizza la valutazione media della prestazione OTTENUTA NEL TRIENNIO PRECEDENTE ALL'ANNO SUL CUI FONDO SONO FINANZIATE, espressa su base 100.

Ciascun ente, in sede di contrattazione decentrata integrativa, individua la parte di punteggio contemplato dalla scheda del sistema di valutazione permanente, utile al fine della progressione (es: per Unione, Portomaggiore e Ostellato – escluso punteggio connesso alla partecipazione alla realizzazione performance strategica- gestionale/operativa).

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito la media delle valutazioni più alta in ordine decrescente tra tutti i dipendenti partecipanti nell'ambito della categoria, fino ad esaurimento dei budget disponibili per ciascuna categoria.

Eventuali resti nell'ambito della singola categoria saranno redistribuiti tra le diverse categorie A, B1, B3, C, D in proporzione al numero di dipendenti aventi diritto, tenuto conto del costo medio, avendo cura di escludere coloro che risultano beneficiari della progressione in base alla precedente attribuzione.

In tal modo sarà possibile estendere i passaggi per ciascuna categoria fino all'esaurimento delle risorse redistribuite per categoria.

Al termine dell'iter di cui sopra, nel caso in cui il budget disponibile per la singola categoria non sia sufficiente ma copra più del 90% del costo della progressione, si procederà all'effettuazione della progressione nel limite della somma dei resti disponibili per tutte le categorie. Avrà precedenza la progressione con un grado di copertura maggiore. Tale percentuale può essere modificata in sede di contrattazione decentrata del singolo ente.

Qualora, dopo le redistribuzioni, rimangano comunque disponibili resti non utili per l'effettuazione di passaggi, gli stessi andranno destinati alla performance individuale o ad altro istituto da definirsi in sede di contrattazione decentrata.

I resti derivanti dal budget destinato alle posizioni organizzative andranno destinati alla performance individuale o ad altro istituto da definirsi in sede di contrattazione decentrata.

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento della seguente valutazione media minima differenziata in base alla categoria giuridica di appartenenza:

categoria	punteggio minimo richiesto (in termini percentuali)
A	50%
B	60%
C	70%

A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente che ha registrato una valutazione superiore al 90% per due anni consecutivi. Nel caso di ulteriore parità verrà data precedenza nell'ordine:

1. al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica;
2. al dipendente con più anzianità di servizio nella categoria;
3. al dipendente più anziano di età.

Possono accedere alla valutazione esclusivamente i dipendenti in servizio alla data dell'01 gennaio dell'anno sul cui fondo le progressioni orizzontali vengono finanziate. Non accedono alla progressione i dipendenti in aspettativa non retribuita per cariche elettive, per cariche sindacali e per incarichi ai sensi dell'art. 110 e dell'art. 90 del TUEL.

Sono considerati in servizio i dipendenti che al 01 gennaio risultano in distacco sindacale nonché i dipendenti in aspettativa per motivi personali. In tal caso verrà presa come riferimento la media delle valutazioni degli anni disponibili come meglio specificato in seguito.

Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che hanno subito sanzioni disciplinari nel corso del periodo considerato dalla valutazione. A tal fine non verranno considerati i rimproveri verbali.

Nel caso di mancanza di valutazione per uno dei tre anni, generata da assenza dal servizio del dipendente che ha comportato l'impossibilità alla valutazione, verrà presa come riferimento la valutazione media degli anni disponibili. Nel caso non risulti disponibile alcuna valutazione nel triennio non si darà corso alla progressione, fatta eccezione per il personale in distacco sindacale per il quale verrà presa l'ultima valutazione comunque disponibile anche se antecedente al triennio di riferimento.

Nel caso di dipendenti trasferiti in mobilità da altri enti, si terrà conto delle valutazioni ottenute presso l'ente di provenienza, riconducendo la valutazione su base 100.

Il provvedimento che approva le graduatorie definitive della selezione dovrà essere adottato entro il 31 dicembre dell'annualità sul cui fondo le progressioni saranno finanziate. Esso individua i dipendenti che accedono alla progressione ed è di competenza del Servizio Risorse Umane dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie.

La progressione economica, che prende in considerazione la valutazione del triennio e che si sia conclusa con approvazione della graduatoria finale entro il 31 dicembre dell'ultimo anno valutato, decorrerà dall'01 gennaio dell'anno stesso a valere sul fondo di quell'anno.

#### ART. 4 - NORME FINALI

Il presente sistema è entrato in vigore dall'anno 2017. Esso è stato oggetto di revisione, a seguito dell'entrata in vigore del CCNL FL 21/05/2018, al fine dell'adeguamento alla nuova disciplina da applicarsi già dall'anno 2018.

Ogni CCDI del singolo ente potrà eventualmente prevedere decorrenze specifiche diverse da quanto contemplato dal presente documento.

In tal modo sarà possibile estendere i passaggi per ciascuna categoria fino all'esaurimento delle risorse redistribuite per categoria.

6. Per il Comune di Argenta, al termine dell'iter di distribuzione delle risorse tra le categorie, nel caso in cui il budget disponibile per la singola categoria non sia sufficiente, la percentuale di copertura del 90% al fine dell'effettuazione dell'ulteriore progressione definita dalla metodologia di cui sopra è rideterminata nel **60%**. Tale percentuale potrà essere rivista annualmente.
7. Eventuali somme non spese nell'anno di riferimento in seguito a cessazioni, aspettativa, congedi parentali con retribuzione ridotta, malattia con retribuzione ridotta, ecc saranno destinate al finanziamento della performance individuale.

8. Analogamente eventuali somme non spese destinate alle nuove progressioni per effetto dell'applicazione del sistema (c.d. resti non utilizzati) oppure di cessazioni, aspettative, congedi parentali con retribuzione ridotta, malattia con retribuzione ridotta, ecc saranno destinate al finanziamento della performance individuale.

**Art. 5**  
**Indennità di comparto**

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.1.2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22/01/2004 sono da reperire con mezzi di bilancio non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
2. Egualmente non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.
3. Nel caso di nuove progressioni verticali grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.
4. Eventuali somme non spese per la predetta finalità in seguito a cessazioni, aspettativa, congedi parentali con retribuzione ridotta, malattia con retribuzione ridotta, ecc saranno destinate al finanziamento dell'incentivazione della performance individuale.

**Art. 6**  
**Incentivazione della Performance**  
**(art. 68 , c 2, let. a) e b) CCNL 21/05/2018)**

1. Questo Ente promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (misurazione, valutazione e trasparenza della performance) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina una quota delle risorse decentrate al finanziamento del trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale.
2. I compensi accessori correlati alla performance organizzativa ed individuale sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi ed all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.
3. La definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse si realizza attraverso il sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano della Performance dell'Ente (PDP), che reca gli obiettivi premiali, unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

4. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, let. b), del CCNL 21.5.2018.
5. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono articolate su due livelli:
- Una quota parte delle risorse è destinata ad incentivare la performance individuale risultante dalla valutazione operata dai dirigenti con le schede di valutazione in base al vigente sistema di misurazione e valutazione. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 68 comma 3, del CCNL 21/05/2018, la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21/05/2018 con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma, è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) dell'art. 68 e, specificatamente, alla performance individuale almeno per il 30%.
  - Una eventuale quota delle risorse è destinato ad incentivare la performance organizzativa riferita ad obiettivi trasversali di particolare rilevanza individuati dall'amministrazione (performance organizzativa d'ente)
6. Le somme destinate all'incentivazione della performance individuale ed eventualmente della performance organizzativa vengono individuate nelle destinazioni operate secondo quanto contemplato all'art. 3, comma 4 del presente contratto.
7. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 150/2009.
8. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli Organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
- i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;
  - le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - 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 rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:
    - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
    - programmazione operativa e gestionale;
    - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
    - determinazione dei valori individuali e collettivi di premialità in funzione del pieno o parziale conseguimento di obiettivi di miglioramento, nonché loro conoscenza da parte dei soggetti interessati;
    - monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;
    - verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
    - controlli e validazione dei risultati conseguiti;
    - riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;
    - refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo;

- 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 assunto;
- f. il sistema di misurazione e valutazione della performance è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano la valutazione delle prestazioni a proprio fondamento.

9. Nel caso in cui i dipendenti siano beneficiari di incentivi connessi a specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 68, comma 2, lettera g) del CCNL 21.05.2018 (incentivi art. 113 D.Lgs. 50/2016), operano le seguenti regole:

a. in relazione agli incentivi connessi alla performance individuale

- i dipendenti che, per l'anno di riferimento, beneficiano dei suddetti incentivi, verranno considerati - ai fini dell'eventuale calcolo del budget di risorse per Settore finalizzate a premiare le performance individuale - in base alle percentuali di seguito definite:

Valore incentivo percepito connesso a specifiche disposizioni di legge (art. 113 D.Lgs. 50/2016)	Percentuale di <b>riduzione</b> del valore dell'unità di personale
Da € 0 a € 1.500,00	0%
Da € 1.500,01 a € 2.000,00	30%
Superiore a € 2.000,01	100%

- ai medesimi dipendenti verrà conseguentemente applicata una riduzione dell'incentivo connesso alle performance individuale in base a quanto di seguito indicato:

Valore incentivo percepito connesso a specifiche disposizioni di legge (art. 113 D.Lgs. 50/2016)	Percentuale di <b>riduzione</b> dell'incentivo
Da € 0 a € 1.500,00	0%
Da € 1.500,01 a € 2.000,00	30%
Superiore a € 2.000,01	100%

b. in relazione agli eventuali incentivi connessi alla performance organizzativa

- Ai dipendenti che, per l'anno di riferimento, beneficiano dei suddetti incentivi, verrà applicata una riduzione dell'incentivo connesso alle performance organizzativa in base a quanto di seguito indicato:

Valore incentivo percepito connesso a specifiche disposizioni di legge (art. 113 D.Lgs. 50/2016)	Percentuale di <b>riduzione</b> dell'incentivo
Da € 0 a € 1.500,00	0%
Da € 1.500,01 a € 2.000,00	30%
Superiore a € 2.000,01	100%

10. Eventuali risparmi per effetto della riduzione di cui al punto precedente saranno ridistribuiti all'interno dell'ente, a favore dei settori e dipendenti per i quali non opera la predetta riduzione.

11. In merito all'incentivo collegato alla valutazione della performance individuale, si stabilisce quanto segue:

- nel caso in cui il dipendente abbia lavorato **effettivamente** un periodo inferiore a 5 mesi (pari a giorni effettivamente lavorati risultanti da timbratura:  $(52/12*5)*5= 108$  giorni per chi lavora su 5 giorni settimanali,  $(52/12*5)*6=130$  giorni per chi lavora su 6 giorni settimanali) si procederà all'erogazione del 50% del compenso intero teoricamente spettante;
- nel caso in cui il dipendente abbia lavorato **effettivamente** almeno 5 mesi si darà corso al compenso spettante per intero;

- i risparmi generati al verificarsi delle casistiche di cui ai punti precedenti, verranno ridistribuiti tra i dipendenti del Settore in base alla valutazione;
- si darà corso alla riduzione proporzionale del compenso in caso di part-time, analogamente tale personale verrà conteggiato al fine della definizione del budget in proporzione alla percentuale di part time;
- i dipendenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 e dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000 sono esclusi dall'erogazione del predetto compenso;
- in ogni caso per poter essere valutato e quindi percepire l'incentivo, il dipendente dovrà aver lavorato effettivamente (giorni in cui risulta la timbratura) almeno di un mese;
- nel caso di part time verticale o misto il periodo di effettiva presenza di riferimento andrà riproporzionato in funzione della percentuale di part time.

12. In merito all'incentivo collegato alla valutazione della performance organizzativa, si stabilisce quanto segue:

- nel caso in cui il dipendente abbia lavorato un periodo inferiore *abbia lavorato effettivamente un periodo inferiore a 5 mesi (pari a giorni effettivamente lavorati risultanti da timbratura:  $(52/12*5)*5=108$  giorni per chi lavora su 5 giorni settimanali,  $(52/12*5)*6=130$  giorni per chi lavora su 6 giorni settimanali)* si procederà all'erogazione del 50% del compenso intero teoricamente spettante;
- in caso di part-time o assenze di varia natura, non si procederà ad alcuna riduzione proporzionale del compenso ma se ne terrà conto al fine della definizione della effettiva partecipazione alla realizzazione della performance organizzativa;
- eventuali risparmi per effetto della mancata o parziale realizzazione degli obiettivi incentivati nell'ambito della performance organizzativa, costituiscono economie dell'anno in corso che ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.05.2018, vanno ad aumentare le risorse variabili dell'anno successivo purché non siano finanziati con risorse variabili in tal caso eventuali somme non erogate rimarranno disponibili nel bilancio dell'Ente.

#### **Art. 7**

#### **Disciplina del premio differenziale individuale ai sensi dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.5.2018**

1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/5/2018, vengono definite le seguenti disposizioni, tenendo conto di quanto stabilito dal precedente articolo:
  - la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi connessi alla performance individuale del personale dell'intero ente in base al budget definito in sede di destinazione delle risorse;
  - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 15% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio al 01/01 dell'anno di riferimento, arrotondato all'unità superiore nel caso di decimali pari o superiori a 0,50.

#### **Art. 8**

#### **Indennità per le condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018**

1. Gli enti, ai sensi dell'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura della predetta indennità è definita in sede di contrattazione integrativa, sulla base dei seguenti criteri definiti dal CCNL 21.05.2018:
  - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
  - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e sono definiti secondo quanto contemplato all'art. 3, comma 4 del presente contratto.
5. La predetta indennità non è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018
6. Sono individuate le seguenti differenziazioni di indennità in base alle attività lavorative svolte in condizioni di rischio, disagio e che comportano maneggio di valori:

causali	indennità
<p><b>RISCHIO</b> Sono riconosciute le seguenti condizioni di rischio:</p> <p>c) 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.</p> <p>d) 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.</p> <p>e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.</p> <p>f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.</p> <p>g) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.</p> <p>h) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi</p>	<p>€ 1,16 al giorno</p>


<p>derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari</p> <p>i) Prestazioni di lavoro che comportano diretto contatto con agenti patogeni infettivi (asilo nido);</p> <p>j) Prestazioni di lavoro che comportano rischi pregiudizievoli per l'integrità personale, ad es. riguardanti allestimenti e disallestimenti di mostre e iniziative diverse.</p>	
<p><b>MANEGGIO VALORI</b> Al personale adibito in via continuativa a servizi, individuati con specifica deliberazione, che comportino maneggio di valori di cassa</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- €. 1,55 al giorno per importi di valori maneggiati annui maggiori di euro 20.000,00;</li> <li>- €. 1,03 al giorno per importi di valori maneggiati compresi tra €. 20.000,00 e €. 5.000,00;</li> <li>- €. 1,00 al giorno per inferiori a €. 5.000,00.</li> </ul>

7. Nel caso di riconduzione dell'attività del dipendente a più fattispecie di cui sopra, l'indennità giornaliera viene cumulata fino al raggiungimento dell'importo massimo pari a €. 10,00;
8. Le situazioni di rischio e la sussistenza del maneggio valori viene certificata dal Dirigente del Settore di appartenenza con apposita dichiarazione.

**Art. 9**  
**Indennità per specifiche responsabilità**  
**ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018**

1. Ai sensi dell'art. 70- quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 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 del CCNL 21.05.2018, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi individuali, tenendo conto del budget destinato annualmente a tale istituto secondo quanto contemplato all'art. 3, comma 4 del presente contratto.
2. Al personale con responsabilità viene riconosciuta un'indennità in base ai seguenti criteri e graduazione:
  - Ai fini del riconoscimento e della quantificazione dell'indennità per specifiche responsabilità, nella misura massima fissata dal CCNL, €. 3.000,00, sono da valutare le seguenti tipologie di responsabilità:

RESPONSABILITA'	VALUTAZIONE
eterogeneità tipologie procedimenti complessi con nomina di responsabile procedimento	Nessuna 0 Bassa 1 Media 2 Alta 3
complessità procedimenti assegnati (fasi di competenza enti terzi)	Nessuna 0 Bassa 1 Media 2 Alta 3



coordinamento operativo di personale	Nessuno 0 Bassa 1 Media 2 Alta 3
sottoscrizione proposte provvedimenti amministrativi (delibere/determinazione)	Nessuna 0 Bassa 1 Media 2 Alta 3
nomina a incaricato per la trasparenza e/o anticorruzione	Si 1 No 0
grado esposizione a rischio di responsabilità amministrativo contabile/penale	Nessuna 0 Bassa 1 Media 2 Alta 3

- **Non verrà riconosciuta alcuna indennità per punteggi inferiori uguali a 4.**
- La pesatura viene formulata ad inizio anno dalla conferenza dei dirigenti, su proposta dei singoli dirigenti, previa ricognizione degli atti dirigenziali di attribuzione delle responsabilità ai dipendenti. La quantificazione dell'indennità spettante ai singoli dipendenti è attuata con atto formale del dirigente competente in materia di personale, procedendo alla distribuzione delle risorse destinate all'istituto contrattuale sulla base dei punteggi attribuiti (punteggio individuale ottenuto moltiplicato per il valore punto frutto della divisione del budget disponibile con il totale dei punti assegnati da tutti i dipendenti).
- Nel caso nel corso dell'anno dovessero intervenire nuove attribuzioni di responsabilità ad un numero limitato di dipendenti, su richiesta formale del dirigente coinvolto, si procederà alla quantificazione dell'indennità spettante in base al valore punto calcolato in occasione della pesatura all'inizio dell'anno moltiplicato per la pesatura operata, nel limite massimo del 10% del budget complessivo per le specifiche indennità di cui al presente articolo. La modifica conseguente verrà comunicata in sede di rendicontazione dell'effettivo utilizzo del fondo delle risorse decentrate.
- Nel caso nel corso dell'anno dovessero intervenire mutamenti organizzativi di rilevante entità riguardanti l'intero ente, si procederà ad una nuova pesatura da parte della conferenza dei dirigente e alla conseguente ridefinizione dell'indennità spettante a ciascun soggetto tenuto conto del budget disponibile nell'anno.
- La presente indennità è cumulabile con l'indennità di cui al comma 2 dell'art. 70-quinquies del CCNL del 21.05.2018. Si specifica inoltre la possibilità della cumulabilità di tale indennità con l'indennità delle ex VIII<sup>^</sup> q.f. di cui all'art. 37, c. 4, del CCNL 6/7/95.
- Nella valutazione condotta dai dirigenti si dovrà tener conto di eventuali indennità riconosciute ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 al fine di non duplicare l'incentivazione per la medesima responsabilità.
- Gli importi dell'indennità calcolata è riferita a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno, l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
- **Nel caso in cui a causa di assenza prolungata la responsabilità venga affidata con provvedimento formale ad altro dipendente in sostituzione, l'indennità di responsabilità sarà riconosciuta a quest'ultimo, per il periodo di sostituzione.**
- L'indennità per specifiche responsabilità viene erogata a mese intero (per periodi superiori a 15 giorni di assolvimento dell'incarico) in relazione al periodo dell'incarico assegnato con specifico atto, ma indipendentemente dai giorni effettivamente lavorati.

- Eventuali residui generatisi a consuntivo andranno ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
- Si specifica che tale indennità è assoggetta alla decurtazione di cui all'art. 71 del D.L. 112/2008 convertito L. 133/2008, decurtazione in caso di assenza per malattia fino a 10 giorni, come da parere ARAN RAL 527 e RAL 1320.

**Art. 10**  
**Indennità per specifiche responsabilità**  
**ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018**

1. Ai sensi dell'art. 70- quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 può essere riconosciuta un'indennità di responsabilità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi 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.
2. Tale indennità viene riconosciuta nell'Ente per compensare specifiche responsabilità attribuite con atto formale al personale di categoria B, C e D, di seguito elencate:

Tipologia Responsabilità		Indennità Annuia
UFFICIALE DI STATO CIVILE/ ANAGRAFE/ ELETTORALE	Pieno titolo di delega formale e responsabilità di gestire i procedimenti di stato civile ovvero anagrafe ovvero elettorale	€. 300,00
RESPONSABILE PROTOCOLLO	Responsabile archivio informatico – I compiti di responsabile dell'archivio informatico devono essere stati attribuiti formalmente dall'Ente, nell'ambito del Manuale di gestione del protocollo in relazione alla gestione del protocollo informatico e dei flussi documentali	€. 250,00
ADDETTO URP	Solo funzioni URP	€. 150,00
ADDETTO URP – CERTIFICAZIONI ANAGRAFE STATO CIVILE ELETTORALE	Personale che svolge appieno le Funzioni URP e certificazioni come ufficiali di anagrafe/ stato civile /elettorale	€ 300,00
Responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione Civile – incaricati della responsabilità di funzione nell'ambito del COC (Centro Operativo Comunale)		€. 350,00

Responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione Civile – incaricati della responsabilità di funzione nell'ambito del COC (Centro Operativo Comunale) in qualità solo di supplente	€ 150,00
---	----------

3. Nel caso di riconduzione dell'attività del dipendente a più fattispecie di cui sopra, l'indennità viene cumulata fino al raggiungimento dell'importo massimo pari a € 350,00;
4. Si ritiene che al momento della sottoscrizione del presente contratto, nell'Ente non sussistano i presupposti per il riconoscimento della predetta indennità nei restanti casi di responsabilità menzionati dal CCNL 21/05/2018 (es: Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi, archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali, funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori).
5. L'indennità per specifiche responsabilità viene erogata a mese intero (per periodi superiori a 15 giorni di assolvimento dell'incarico) in relazione al periodo dell'incarico assegnato con specifico atto, ma indipendentemente dai giorni effettivamente lavorati. Si specifica inoltre la possibilità della cumulabilità di tale indennità con l'indennità delle ex VIII<sup>^</sup> q.f. di cui all'art. 37, c. 4, del CCNL 6/7/95.
6. Gli importi dell'indennità calcolata è riferita a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno, l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali.
7. **Nel caso in cui a causa di assenza prolungata la responsabilità venga affidata con provvedimento formale ad altro dipendente in sostituzione, l'indennità di responsabilità sarà riconosciuta a quest'ultimo, per il periodo di sostituzione.**
8. Eventuali residui generatisi a consuntivo andranno ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
9. Si specifica che tale indennità è assoggetta alla decurtazione di cui all'art. 71 del D.L. 112/2008 convertito L. 133/2008, decurtazione in caso di assenza per malattia fino a 10 giorni, come da parere ARAN RAL 527 e RAL 1320.

**Art. 11**  
**Turnazioni**  
**ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21.05.2018**

1. In relazione all'art. 23 del CCNL 21/05/2018, si individuano i seguenti servizi per i quali sono istituiti turni giornalieri di lavoro:
  - attualmente non sono individuati servizi con turni giornalieri di lavoro;
2. Per tali servizi viene riconosciuta l'erogazione dell'**indennità di turno** prevista dall'art. 23 del CCNL 21/05/2018.
3. In relazione all'art. 7, comma 4, lett. I) del CCNL le parti concordano:
  - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
  - b) ai fini di cui sopra, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni nel periodo interessato, quella che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli resi in orario pomeridiano e/o serale, con uno scostamento che non può superare il 30% calcolato su base trimestrale, fatte salve esigenze eccezionali di servizio;
  - c) il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese, da ciascun dipendente, non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi straordinari o a calamità naturali.

**Art. 12**  
**Reperibilità**  
**ai sensi dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018**

1. In relazione all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, sono individuate le seguenti aree di pronto intervento:  
- attualmente non sono state individuate aree di pronto intervento;
2. Per tali servizi viene 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. 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. Tale limite mensile può essere incrementato eccezionalmente per esigenze temporanee connesse ad assenze imprevedibili e/o prolungate e comunque non più di 3 volte nell'arco dell'anno, dando priorità ai soggetti che si renderanno disponibili su base volontaria.

**Art. 13**  
**Servizio Prestato nel Giorno di Riposo Settimanale**  
**ai sensi dell'art. 24 c. 1 CCNL 14.09.2000**

1. In relazione all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/9/2000, viene riconosciuta la maggiorazione spettante ai dipendenti che per particolari esigenze di servizio non usufruiscono di riposo settimanale.
2. In ogni caso è garantita la fruizione del riposo compensativo con le modalità fissate dal CCNL.

**Art. 14**  
**Indennità di Direzione e di Staff**  
**ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL 06/07/1995**

1. Al personale di ex 8<sup>^</sup> q.f. che non sia beneficiario di incarico di posizione organizzativa, così come disposto dall'art. 17, c. 3, CCNL 1/4/99 è erogata l'Indennità di direzione e di staff di euro 774,69 (Lire 1.500.000) di cui all'art. 37, c. 4, del CCNL 6/7/95.

**Art. 15**  
**compensi ISTAT**  
**(art. 70 CCNL 21/05/2018)**

Per quanto concerne i "Compensi ISTAT" di cui all'art. 70 ter del CCNL 21/05/2018, le parti stabiliscono che, con riferimento al Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni 2018, si procederà alla remunerazione delle ore di straordinario effettuato da parte del personale dell'ufficio comunale di censimento (UCC). L'importo derivante dai trasferimenti dell'Istat decurtato dei compensi per le ore straordinarie effettuate dal personale (UCC), dei costi per le ore ordinarie registrate dai componenti UCC, del costo dei buoni pasto, nonché altri costi sostenuti, verrà distribuito a titolo di incentivo tra i componenti dell'UCC in misura proporzionale alle ore effettuate (sommando le ordinarie e le straordinarie registrate).

**Art. 16**  
**risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge con specifici trattamenti economici**  
**ai sensi dell'art. 67. c. 3, lett. c) CCNL 21/05/2018**

1. Ai sensi dell'art. 67. c. 3, lett. c) CCNL 21/05/2018, nell'anno 2018 sono accantonate somme espressamente vincolate a specifiche disposizioni di legge per:
  - funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs 50/2016 (si rimanda ai criteri definiti nell'ambito del CCDI 2018)

**Art. 17**  
**Lavoro straordinario**  
**ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1/4/99**

1. Ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999, annualmente il fondo per lavoro straordinario è quantificato con determinazione dirigenziale del dirigente competente in materia di personale in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
2. Per l'anno 2019, la costituzione del fondo risorse decentrate di cui sopra è riportata in **APPENDICE A** al presente contratto.
3. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL, le parti concordano che il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 180 annue salvo casi eccezionali dovuti a situazioni emergenziali di assoluta necessità, per i quali il limite massimo comunque inderogabile è fissato in 200 ore annue;
4. In riferimento all'art. 7, comma 4, lettera o) del CCNL, si evidenzia che presso l'ente non è istituita la banca delle ore.

**Art. 18**  
**Somme non corrisposte**

1. Per tutta la durata della vigenza del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le somme destinate all'erogazione delle indennità di cui ai precedenti artt. da 8 a 14, non corrisposte o esuberanti rispetto al fabbisogno accertato, vanno ad incrementare la quota destinata alla performance individuale.
2. Analogamente qualora gli importi effettivamente spettanti per le predette finalità dovessero superare le previsioni iniziali, i maggiori oneri andranno finanziati con le risorse destinate alla performance individuale.

**Art. 19**  
**Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative (art. 7, comma 4, let. v), del CCNL 21.5.2018)**

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa (da ora solo P.O.):

a. nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari almeno al 15% delle stesse per il riconoscimento annuale della retribuzione di risultato a favore delle medesime P.O.;

b. l'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, in applicazione dell'apposito sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, nell'ambito di un range compreso tra un valore minimo, al di sotto del quale la valutazione è da intendersi negativa, ed un valore massimo, che da luogo al riconoscimento della retribuzione di risultato nella misura massima ammissibile, anche sulla base di fasce di punteggio predeterminate dal sistema di misurazione e valutazione delle performance;

c. in base alla complessità e della responsabilità di conseguimento degli obiettivi assegnati, tenuto conto anche del valore della retribuzione di posizione frutto della pesatura, viene definito il valore massimo della retribuzione di risultato di ciascuna P.O.;

d. l'erogazione della retribuzione di risultato è subordinata al corretto completamento del ciclo della performance prescritto dal vigente ordinamento;

e. l'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di P.O., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente;

f. per il conferimento degli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo del valore compreso tra un minimo del 15% fino ad un massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim;

g. il valore economico riconosciuto per la gestione ad interim, ai sensi di cui sopra, deve essere determinato, sulla base dei seguenti criteri:

- responsabilità ulteriori assunte a seguito dell'incarico ad interim
- complessità gestionale dell'ambito e/o della materia oggetto dell'incarico affidato ad interim
- estensione temporale dell'incarico conferito
- criticità gestionali conseguenti alla situazione di contesto
- carenza di risorse rilevate nell'ambito dei servizi gestiti
- entità del carico di lavoro assunto.

#### **Art. 20**

#### **Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge (art. 7, comma 4, let. j), del CCNL 21.5.2018)**

1. La correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni, non conduce a riduzioni od abbattimenti della retribuzione di risultato qualora la stessa sia connessa ad obiettivi, indicati nel piano della performance, non coincidenti o sovrapposti, anche solo parzialmente, con le attività per i quali siano stati riconosciuti i compensi aggiuntivi.
2. Nel caso in cui, viceversa, i predetti compensi siano connessi ad attività che risultino previste nell'ambito degli obiettivi assunti nel piano della performance assegnati alle posizioni organizzative, si procederà ad operare un abbattimento della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di posizione organizzativa secondo le percentuali di riduzione di seguito indicate:

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	% Riduzione della retribuzione di risultato
da € 1.500,00 a € 4.999,00	30%
da € 5.000,00	80%

### **Art. 21**

#### **Personale comandato o distaccato**

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.
2. Analogamente il personale di altri enti comandato o distaccato presso l'Ente concorre agli incentivi secondo le regole previste dai contratti collettivi integrativi dell'ente di provenienza.

### **Art. 22**

#### **Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i servizi in Convenzione**

1. Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004, cui si fa espresso rinvio.
2. Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità.
3. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

### **Art. 23**

#### **Buono pasto e individuazione del personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio (art. 13 del CCNL 9.5.2006)**

1. In conformità all'art. 45 del CCNL del 14/9/2000 è attribuito al personale in servizio a tempo indeterminato e determinato sia a tempo pieno che a tempo parziale ed al personale in comando presso l'Ente, un buono pasto sostitutivo di mensa aziendale, del valore nominale di € 7,00 (pari ai 2/3 del costo unitario) alle condizioni indicate di seguito.
2. L'erogazione giornaliera del buono pasto in sostituzione del servizio di mensa è regolata dalle seguenti condizioni:
  - a) il lavoratore deve essere in servizio e deve effettuare le regolari timbrature della giornata;
  - b) deve prestare attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, effettuare la pausa pranzo non inferiore a trenta minuti e non superiore a 2 ore;
  - c) deve prestare attività lavorativa nella giornata per oltre sette ore complessive, escluso il tempo della pausa pranzo;
  - d) la consumazione del pasto deve avvenire al di fuori dell'orario di lavoro. Il diritto al buono pasto sostitutivo di mensa è connesso alla prestazione del servizio, certificata dai sistemi di rilevazione. I buoni pasto non sono cedibili, non sono convertibili in denaro e ogni buono pasto deve riportare la data di utilizzo e deve essere sottoscritto.
3. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali, che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di almeno

mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun servizio, al di fuori dell'orario di lavoro, e a condizione che vengano svolte più di sette ore di lavoro:

- addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) e situazioni di emergenza documentabili.
- personale autorizzato al lavoro straordinario per elezioni politiche, amministrative, europee, referendum abrogativi qualora non sia possibile effettuare il riposo per esigenze di assicurare il buon andamento delle operazioni elettorali.

#### **Art. 24**

#### **Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7, comma 4, let. n), del CCNL 21.5.2018)**

- Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, 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 5%.
- 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 da patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare.

#### **Art. 25**

#### **Orario massimo di lavoro settimanale (art. 7, comma 4, let. r), del CCNL 21.5.2018)**

- In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r), del CCNL 21.05.2018, 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, rispetto ai canonici sei mesi, nei seguenti casi:
  - dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL, 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. 26**

#### **Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7, comma 4, let. p), del CCNL 21.5.2018)**

- In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera p), del CCNL 21.05.2018 al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali, ad esempio, trasporto scolastico, educatrici asilo nido, servizi in turno, etc.).
- 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:
  - definizione di fasce di flessibilità che prevedano la possibilità di posticipare l'orario di entrata della mattina e posticipare o anticipare quello di uscita a fine mattina e, nei giorni



di rientro, di posticipare l'orario di entrata pomeridiano e posticipare o anticipare quello di uscita a fine giornata;

- definizione di fasce di flessibilità che garantiscano la presenza del personale per tutta la durata dell'apertura al pubblico;

- durante le fasce di flessibilità il personale non è tenuto a giustificare la propria assenza;

- viene considerata flessibilità l'eventuale credito orario generato nella giornata nell'ambito delle fasce di flessibilità fino ad un limite giornaliero di 30 minuti, superati i quali si darà origine allo straordinario che dovrà essere regolarmente previamente autorizzato; nel caso di assenza di autorizzazione allo straordinario verrà considerata flessibilità nei limiti dei 30 minuti;

- l'eventuale debito orario o credito orario generato per effetto della flessibilità deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, salvo situazioni aventi carattere di eccezionalità;

#### **Art. 27**

##### **Orario multiperiodale**

**(art. 7, comma 4, let. q), del CCNL 21.5.2018)**

1. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano i periodi di maggiore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente, di anno in anno, sulla base delle specifiche esigenze di servizio e dei programmi dell'amministrazione, anche in ragione superiore alle tredici settimane annue.

#### **Art. 28**

##### **Welfare integrativo**

**(art. 7, comma 4, let. h), del CCNL 21.5.2018)**

1. In applicazione dell'articolo 72, comma 2, del CCNL 21.05.2018, le parti danno atto che non sussistono le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, in quanto non sussistono precedenti destinazioni a tale titolo a carico del bilancio dell'amministrazione.

#### **Art. 29**

**Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro**  
**(art. 7, comma 4, let. m), del CCNL 21.5.2018)**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione rivolto a tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, compresi quelli correlati allo stress-lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

**Art. 30**  
**Garanzia del funzionamento dei servizi essenziali nel caso di sciopero**

1. Il presente articolo dà attuazione alle disposizioni di cui alla Legge 12.06.1990, n. 146 e s.m.i., in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero e del CCNL in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni - Autonomie Locali del 19.09.2002 e s.m.i., individuando criteri e modalità per la determinazione dei contingenti di personale tenuti a garantirle.
2. Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di sciopero nei servizi essenziali viene individuato il contingente di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.
3. Il contingente minimo di personale necessario per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ente è il seguente:

SERVIZIO DI STATO CIVILE	n. 1 unità
SERVIZIO DI PROTEZIONE CIVILE	n. 1 unità
ELETTORALE (durante il periodo individuato preliminare e successivo alle consultazioni elettorali)	Tutto il personale

4. I Dirigenti o i Responsabili del funzionamento dei singoli servizi individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando possibilmente la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel precedente comma, tenuti alla erogazione delle prestazioni necessarie e perciò impossibilitati all'effettuazione dello sciopero
5. I Dirigenti o i Responsabili dei servizi sono tenuti a comunicare agli utenti 5 giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata
6. Tale informazione deve avvenire mediante pubblici avvisi con l'indicazione dei modi, dei tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi.
7. I Dirigenti o i Responsabili di servizio sono tenuti all'attuazione dell'individuazione nominativa del contingente di personale.
8. Per tutto quanto non espressamente indicato nei precedenti articoli, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto in data 19.09.2002.

**Art. 31**  
**Norme finali**

1. Per quanto non previsto nel presente accordo, si rimanda ai criteri ed ai principi previsti nei precedenti CCI non in contrasto con il presente CCI nonché alla normativa nazionale e contrattuale in materia.
2. Le parti stabiliscono che le nuove disposizioni in materia di orario di lavoro e buoni pasto disciplinate dal presente CCI si intendono applicate a far data dal 01.06.2019

**Allegati:**

**APPENDICE A – COSTITUZIONE ED UTILIZZO FONDO 2019**



# COMUNE DI ARGENTA

## APPENDICE A AL CCI 2019/2021

### COSTITUZIONE ED UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'per', 'M', 'A', 'B', and 'W'.

**Visti** gli artt. 7 e 8, del CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21/05/2018;

**Rilevato** che la presente Appendice A disciplina i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, tra le diverse modalità di utilizzo delle risorse, ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett. A) del CCNL 21/05/2018, per **l'anno 2019**;

**Considerato** che per l'anno 2015 il limite dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale era da intendersi sbloccato in virtù della riscrittura, disposta dall'art. 1, comma 456, L. 27 dicembre 2013, n. 147, dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010 convertito con L. 122/2010, che prevede testualmente quanto di seguito riportato:

*"A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo."*;

**Visto** l'art. 1, comma 236, della L. 28/12/2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016), che prevede testualmente quanto di seguito riportato:

*"Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente."*;

**Visto altresì** l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25.5.2017 il quale prevede testualmente quanto di seguito riportato:

*"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare*

*nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016."*

**Dato atto** che la Giunta del Comune di Argenta con deliberazione n. 63 del 09.04.2019 dichiarata immediatamente eseguibile, ha formulato alla delegazione di parte pubblica le linee guida alla contrattazione collettiva integrativa;

**Dato atto** della quantificazione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, di cui alla nota prot. Unione n. 10786 del 18.04.2019, riportata nella prime colonne dell'allegato prospetto (**Allegato A**) facente parte integrante della presente Appendice A;

**Dato atto** che la costituzione del fondo viene sottoposta a certificazione da parte dell'Organo di Revisione dei Conti prima della sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo triennale o dell'accordo di negoziazione annuale di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL 21.05.2018;

**Tutto ciò premesso, le parti sottoscrivono la presente APPENDICE A al contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente del Comune di Argenta triennio 2019/2021.**

**Art. 1**  
**Disposizioni generali**

La presente APPENDICE A al contratto collettivo integrativo triennio 2019/2021, così come contemplato dall'art. 7 del CCNL 21/05/2018, disciplina i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la **contrattazione** integrativa di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art 68 del medesimo CCNL **per l'anno 2019.**

**Art. 2**  
**Preso atto della quantificazione delle risorse di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018**

Le risorse di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 sono quantificate per l'anno 2019, al netto delle risorse destinate alle Posizioni Organizzative, in **€ 177.008,25=** così come specificato **nell'allegato A** che della presente appendice forma parte integrante e sostanziale.

Si sottolinea che il predetto valore è suddiviso in due quote:

Quota stabile pari a           **€           157.161,53 =**  
Quota variabile pari a       **€           19.846,72 =.**

Nella quantificazione della parte variabile di cui sopra è stato contemplato:

- l'incremento di cui all'art. 67 comma 3 lett. d) del CCNL 21/05/2018 per **€ 813,93** importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
- l'incremento di cui all'art. 67 c. 3 lett. H) del CCNL 21.05.2018, importo corrispondente alle eventuali risorse stanziati dagli enti ai sensi del comma 4, che prevede "In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza" - ex art. 15 c. 2 CCNL 01/04/99.  
Per l'anno 2019, evidenziato che il l'importo massimo finanziabile pari al 1,2% del monte salari 2001 è pari a € 39.336,24, sono finanziate complessivamente al netto della decurtazione operata a seguito del trasferimento del personale in Unione dall'1.1.2015 per € 10.548,07 e delle decurtazioni per il rispetto del tetto massimo pari a € 9.755,38, restano a disposizione € 19.032,79;

A tali componenti è applicata la decurtazione complessiva di €. 2.298,25 per personale trasferito ai sensi dell'art. 67, comma 2, lettera e) del CCNL 21/05/201 e per rispetto dei limiti di cui all'art.23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017.

**Art. 3**  
**Destinazione risorse decentrate**

Le risorse di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per l'anno 2019 alla remunerazione degli istituti contrattuali così come indicato nell'**allegato A** che della presente appendice forma parte integrante e sostanziale. Tale distribuzione ha carattere di previsione. L'Ente si riserva di comunicare la distribuzione delle risorse a consuntivo in seguito all'applicazione del presente contratto.

**Art. 4**  
**Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni orizzontali di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018**

Le risorse economiche già destinate alla **progressione orizzontale all'interno della categoria** sono interamente a carico della componente stabile del fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.

La spesa connessa alle progressioni economiche già riconosciute in anni precedenti è pari per l'anno 2019 in via previsionale **€ 89.994,19=** così come indicato nell'allegato A.

**Le parti confermano quanto stabilito nell'accordo 2018 in cui si prevede che per l'anno 2019 si effettuano progressioni con decorrenza 01/01/2019 fino alla concorrenza di un budget disponibile di € 9.000,00, di cui € 2.100,00 riservati al personale titolare di posizioni organizzative. Eventuali resti del budget destinato alle posizioni organizzative vanno ad incrementare il budget per lo stesso anno riservato al restante personale.**

**Art. 5**  
**Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto**

Per l'anno 2019 le quote mensili dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono in via previsionale pari a **€ 25.284,84=** così come indicato nell'allegato A.

**Art. 6**  
**Incentivazione della Performance (art. 68 , c 2, let. a) e b) e art. 69)**

Le risorse destinate ai premi correlativi alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'anno 2019, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAR), come riportato nell'allegato A, sono pari in via previsionale a **€ 30.284,26=** di cui:

- o **€ 1.434,51= (ottenuta 30% della incentivazione media per dipendente moltiplicato per 9 dipendenti sui 57 pari al 15% dei dipendenti in servizio al 01/01/2019, escluso il personale in aspettativa non retribuita, ossia  $30.284,26/57*30% *9$ ) al fine del riconoscimento della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 da riconoscere ai primi 9 dipendenti della graduatoria per l'intero ente predisposta in base alla**

**valutazione della performance individuale. Nel caso di parità di punteggio opererà la seguente preferenza nell'ordine:**

- **il punteggio dell'anno precedente**
- **il più anziano d'età**
- **€ 28.849,75= (somma restante)** ripartita tra i Settori in base al numero dei dipendenti assegnati al Settore stesso e al base del grado di realizzazione degli obiettivi come previsto dalla SMIVAP, per incentivare la **performance individuale in base al punteggio assegnato dal dirigente a ciascun/a dipendente con la scheda di valutazione prevista dallo SMIVAR per il personale non dirigente.**

Nell'anno 2019 ai sensi di quanto disposto dall'art. 68 comma 3, del CCNL 21/05/2018, la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 21/05/2018 con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma, è destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) dell'art. 68 e, specificatamente, alla performance individuale almeno per il 30%. Tale requisito alla luce della distribuzione suindicata risulta rispettato.

#### **Art. 7**

**risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge con specifici trattamenti economici (art. 67. c. 3, lett. c) CCNL 21/05/2018)**

Ai sensi dell'art. **67. c. 3, lett. c) CCNL 21/05/2018**, nell'anno 2019 sono accantonate somme espressamente vincolate a specifiche disposizioni di legge per:

- funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs 50/2016

#### **Art. 8**

**Lavoro straordinario  
(art. 14 del CCNL 1/4/99)**

Ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 14 del CCNL 1/4/1999, si prende atto che il fondo per lavoro straordinario anno 2019 è quantificato in € **16.312,89=**, così come formalizzato con determina dirigenziale n. 146 del 27/03/2019 e come riportato nell'allegato prospetto (**allegato B**)

#### **Allegati:**

**Allegato A – costituzione ed utilizzo fondo salario accessorio**

**Allegato B – fondo straordinario**



RISORSE DECENTRATE  
COSTITUZIONE PROVVISORIA  
PARTE STABILE  
DEL FONDO art. 67 CCNL 21/05/2018  
ANNO 2019

Descrizione della fonte del finanziamento		FONDO 2015	FONDO 2016	FONDO 2017	FONDO 2017 RIDETERMINATO O (LIMITE RIDETERMINATO per trasferimento Funzionario Argenta D3 all'Unione)	FONDO 2018 nuovo CCNL	FONDO 2019 - Costituzione provvisoria Parte Stabile	FONDO 2019	Destinazione	Entità utilizzo 2015	Entità utilizzo 2016	Entità utilizzo 2017 PREVISIONE	Entità utilizzo 2017 PREVISIONE - FONDO RIDETERMINATO	Pre Consuntivo 2017	Utilizzo 2018 PREVISIONE nuovo CCNL	Pre Consuntivo 2018	Utilizzo 2019 PREVISIONE IPOTESI
CCNL 1.4.1999	Art. 14, comma 4 riduzione 3% dello straordinario.	1.656,80	1.656,80	1.656,80	1.656,80	1.656,80	1.656,80	Progressioni orizzontali carico fondo	91.201,93	86.526,06	79.459,00	79.459,00		82.870,99	80.062,81	89.994,19	
	Art. 15, comma 1, lett. a) risorse ex art. 31	143.113,94	143.113,94	143.113,94	143.113,94	143.113,94	143.113,94	NUOVE Progressioni orizzontali carico fondo		-	7.000,00	7.000,00	85.954,31	11.500,00	11.374,64	9.000,00	
	Art. 15, comma 1, lett. a) ultimo capovero (straordinario P.O.)	-	-	-	-	-	-	Indennità di comparto carico fondo art. 33 CCNL 22/01/2004 (escluso pers. 1. d. e neo assunti)	29.271,00	28.204,80	28.646,36	28.646,36	26.203,84	25.485,93	25.331,14	25.284,84	
	Art. 15, comma 1, lett. b) risorse aggiuntive	33.504,81	33.504,81	33.504,81	33.504,81	33.504,81	33.504,81	Indennità pers. educ. asilo nido art. 31, comma 7, CCNL 14/09/00	3.717,20	3.717,20	3.470,32	3.470,32	2.726,68	743,64	743,64	-	
	Art. 15, comma 1, lett. c) risparmi di gestione	-	-	-	-	-	-	Indennità pers. educ. asilo nido art. 6 CCNL 5/10/2001	2.045,52	2.045,52	2.045,52	2.045,52	2.045,52	2.045,52	2.045,52	2.045,52	
	Art. 15, comma 1, lett. f) risparmi ex art. 2, c. 3, dlgs. 29/93	-	-	-	-	-	-	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	17.688,30	18.185,50	18.185,50	18.185,50	17.021,85	-	-	-	
	Art. 15, comma 1, lett. g) risorse ex led	34.518,87	34.518,87	34.518,87	34.518,87	34.518,87	34.518,87	POSIZIONI ORGANIZZATIVE - alte professionalità	5.933,82	-	3.231,90	3.231,90	3.231,90	-	-	-	
	Art. 15, comma 1, lett. h) risorse ex indennità 1.500.000	11.620,28	11.620,28	11.620,28	11.620,28	11.620,28	11.620,28	Ex indennità di direzione e staff VIII q.f. art. 17, comma 3, CCNL 1/4/1999	2.324,16	2.324,16	903,84	903,84	903,84	1.549,44	774,72	1.549,44	
	Art. 15, comma 1, lett. i)	-	-	-	-	-	-	Indennità maneggio valori	1.657,00	1.200,00	1.300,00	1.300,00	1.331,97	1.540,00	1.540,00	1.540,00	
	Art. 15, comma 1, lett. j) risorse pari allo 0,52%	17.045,70	17.045,70	17.045,70	17.045,70	17.045,70	17.045,70	Indennità turno	-	-	-	-	-	-	-	-	
	Art. 15, comma 1, lett. l) risorse del personale trasferito	-	-	-	-	-	-	Ind. di rischio	950,00	810,00	810,00	810,00	763,52	810,00	810,00	810,00	
	Art. 15, comma 5 risorse per aumento organici	-	-	-	-	-	-	Indennità per attività disagiate	-	-	-	-	-	-	-	-	
CCNL 5.10.2001	Art. 4, comma 1 incremento 1,1%	40.311,51	40.311,51	40.311,51	40.311,51	40.311,51	40.311,51	Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018	10.233,18	17.470,99	14.000,00	14.000,00	12.762,16	12.000,00	12.000,00	12.000,00	
	Art. 4, comma 2 recupero na e assegni pers. ....	Annua	26.083,20	27.196,75	29.229,59	29.229,59	29.229,59	31.040,70	31.040,70	Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018 (compreso COC)	2.250,00	2.115,00	1.861,10	1.861,10	1.817,66	2.700,00	2.700,00
		ratei in corso d'anno	371,23	-	1.811,11	1.811,11	1.811,11	-	-	Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018 COC	-	-	-	-	900,00	900,00	-
CCNL 22.01.2004	Art. 32, comma 1 incremento 0,62%	18.394,87	18.394,87	18.394,87	18.394,87	18.394,87	18.394,87	Reperibilità	650,00	100,00	-	-	-	-	-	-	
	Art. 32, comma 2 incremento 0,50%	14.834,57	14.834,57	14.834,57	14.834,57	14.834,57	14.834,57	Lavoro festivo art. 24 code contrattuali	268,61	300,00	300,00	300,00	93,02	300,00	276,91	300,00	
	Art. 32 c. 7 CCNL 22/01/2004 - 0,20% Monte salari 2001 - non utilizzato nell'anno 2017 per gli incarichi di alta professionalità	5.933,82	-	3.231,90	3.231,90	5.933,82	5.933,82										
CCNL 09/05/2006	Art. 4 comma 1 e 2, incremento 0,5% Monte Salari 2003 dal 2016	12.327,59	12.327,59	12.327,59	12.327,59	12.327,59	12.327,59										
CCNL 11/04/2008	Art. 8 comma 2	-	-	-	-	-	-										
	Rideterminazione Fondo progressioni economiche: incremento per annullare gli effetti degli aumenti depositi dal CCNL (Dichiarazione Congiunta n.14 CCNL 2002-05 e n. 1 CCNL 2008-09)	15.333,24	15.333,24	15.333,24	15.333,24	15.333,24	15.333,24										
	<b>TOTALE</b>	<b>375.050,43</b>	<b>369.858,93</b>	<b>376.934,78</b>	<b>376.934,78</b>	<b>379.636,70</b>	<b>379.636,70</b>										
	Riduzione parte stabile per trasferimento personale (ATA, SOELIA)	31.408,79	31.408,79	31.408,79	31.408,79	31.408,79	31.408,79										
	Riduzione parte stabile per finanziamento ai sensi art. 7 c. 4 CCNL 1/4/99 riclassificazione del personale dell'Area vigilanza da 5 qf.+ INT a 6 qf	369,25	369,25	369,25	369,25	369,25	369,25										
	Riduzione parte stabile ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 applicato nel 2014	12.300,00	12.300,00	12.300,00	12.300,00	12.300,00	12.300,00										
	Riduzione parte variabile ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 applicato nel 2014 - acquisita in parte stabile Circ. 13/2016 RGS																
	Riduzione parte stabile per trasferimento personale in unione dal 01/01/15	162.700,67	162.700,67	162.700,67	162.700,67	162.700,67	162.700,67										
	Riduzione per trasferimento personale in unione			2.961,56	2.961,56	2.961,56	2.961,56										
	<b>TOTALE importo consolidato al 31/12/2017</b>	<b>168.190,72</b>	<b>162.999,22</b>	<b>167.113,49</b>	<b>167.113,49</b>	<b>169.815,41</b>	<b>169.815,41</b>										
	Destinazione per la riduzione FONDO Posizioni Organizzative					24.119,32	24.119,32										
	<b>TOTALE importo consolidato al 31/12/2017 - Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018</b>	<b>168.190,72</b>	<b>162.999,22</b>	<b>167.113,49</b>	<b>167.113,49</b>	<b>145.696,09</b>	<b>145.696,09</b>										
CCNL 21.05.2018	Art. 67 c. 2 lett a) - di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatario del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015 (n. 66 dipendenti), a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019 come indicato espressamente nel CCDI 2018 sottoscritto il 18/12/2018						5.491,20	5.491,20									
	Art. 67 c. 2 lett b) - importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali;					3.205,82	3.646,11	3.646,11									
	Art. 67 c. 2 lett c) - dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di 13* mensilità					782,00	2.328,13	2.328,13									
	Art. 67 c. 2 lett d) - eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, c. 3, del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165																
	Art. 67 c. 2 lett e) -degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza																
	Art. 67 c. 2 lett f) - tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni - ex art. 15 c. 1 lett. i) CCNL 1/04/99																
	Art. 67 c. 2 lett g) -degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate																
	Art. 67 c. 2 lett h) -delle risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a (alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale)																

previsione 2018      previsione 2019

100%

MPB

20

170

RISORSE STABILI





**COSTITUZIONE FONDO art. 14 CCNL 01/04/1999  
LAVORO STRAORDINARIO  
ANNO 2019**

Descrizione della fonte del finanziamento	FONDO 2019
<b>FONDO ANNO 1999 (*)</b>	€ 55.226,80
- decurtazione di cui all'art. 14, comma 4, ccnl 1/4/1999 (3%)	-€ 1.656,80
- decurtazione costituzione Posizioni Organizzative art. 15 c. 1, lettera a), CCNL 1/4/1999 - Accordo decentrato 1999 del 17.11.1999 (punto 6 delle norme finali)	-€ 2.065,83
- decurtazioni anni 2001-2002 - 2003 a seguito della costituzione della società soelia - Accordo decentrato 19.02.2002	-€ 15.352,19
- ulteriore decurtazione	-€ 1.151,98
<b>Totale Fondo art. 14 CCNL 1.04.1999 - Accordo decentrato 23.02.2005</b>	<b>€ 35.000,00</b>
- decurtazione per cessazione personale 2010-2014, art. 9 c. 2 bis, del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010	-€ 2.963,71
- ulteriori decurtazioni decisa dall'Amministrazione	-€ 8.438,06
- decurtazione dal 2015 connessa al trasferimento del personale in Unione	-€ 7.036,29
<b>TOTALE FONDO anno 2015 LIMITE MASSIMO ( escluso comma 2 e comma 5 finanziato da terzi)</b>	<b>€ 16.561,94</b>
- decurtazione per cessazione di personale	-€ 249,05
<b>TOTALE FONDO anno 2016 (escluso comma 2 e comma 5 finanziato da terzi) - Limite Art.23 c. 2 D.L.gs. 75/2017</b>	<b>€ 16.312,89</b>
<b>Incremento fondo ai sensi dell'art. 14 comma 2 e comma 5 CCNL 01/04/1999</b>	<b>€ -</b>
<b>TOTALE FONDO anno 2019 COMUNE DI ARGENTA</b>	<b>€ 16.312,89</b>

act  
 10/10/19  
 MP  
 [signature]  
 [signature]