# CITTA' DI TAURISANO
(PROVINCIA DI LECCE)

COMUNE DI TAURISANO
Prot. N° 0020957 in Arrivo
del 17-11-2020
Categoria 3 Classe 5

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2020
## Parte normativa ed economica

Sottoscritto in via definitiva a seguito di acquisizione:

- Dell'attestazione e certificazione della compatibilità dei costi da parte del Revisore dei conti in data 29.10.2020 verbale n. 24;
- Dell'autorizzazione alla sottoscrizione da parte della Giunta Comunale n. 129 del 4.11.2020

Taurisano, 10 novembre 2020

Il Segretario Generale
Presidente Delegazione Trattante
(Dott.ssa Matilde Cazzato)

# CITTA' DI TAURISANO
(PROVINCIA DI LECCE)

Oggi, **10 novembre 2020 (10/11/2020)**

la Delegazione Trattante

costituita ai sensi dell'art. 10 del vigente del CCNL 22.01.2004, all'uopo convocata con nota Prot. 20232 del 5.11.2020 si è riunita presso la sede del Comune di Taurisano per la firma del CCDI anno 2020.

**Visto** il nuovo CCNL per il comparto regioni ed enti locali sottoscritto in data 21.05.2018;

**Visto** il CCDI approvato per l'anno 2019;

**Preso atto che** con deliberazione della G.C. n. 115 del 20/06/2018 è stata ricostituita la Delegazione Trattante di parte pubblica ai sensi degli artt. 7, comma 3, e art.8, comma 2, del CCNL 21.05.2018;

**Preso atto che** in esito alle nuove elezioni delle RSU locali, tenutesi in data 17-18-19 aprile 2018, la RSU aziendale risultava essere così composta:

- Ippazio Giovanni Nuzzo (UIL-FP)
- Bernardo De Paola (FP-CGIL)
- Santo Antonio Ciullo (CISL-FP)
- Antonio Liuzzi (FP-CGIL)

e che il Sig. De Paola Bernardo ha rassegnato le proprie dimissioni con nota prot.n. 12669 dell01.07.2019.

**Constatato che**

- con Deliberazione di indirizzo n. 85 del 5.08.2020 la Giunta Comunale ha dettato gli indirizzi al Presidente della delegazione trattante per le trattative propedeutiche alla firma del CCDI anno 2020;
- che con determinazione n. 469 R.G. del 24/09/2020 sono state quantificate le risorse decentrate ai sensi dell'art. 67 CCNL 21.05.2018;
- che tale quantificazione è stata certificata dal Revisore dei conti con parere n. 21 del 17.09.2020 prot.n. 16562 del 18.09.2020;
- che Il fondo per il lavoro straordinario di cui all'art.14 del CCNL 1.04.99, per l'anno 2020 è stato confermato in euro 12.654,97 e viene erogato con le modalità previste per lo specifico istituto;
- in data 15.10.2020, in apposita riunione all'uopo convocata, si è proceduto alla firma dell'ipotesi di CCDI parte normativa ed economica – anno 2020;
- che su tale ipotesi è stata acquisita l'attestazione e certificazione della compatibilità dei costi da parte del Revisore dei conti in data 29.10.2020 verbale n. 24 (prot. n. 19754 del 30.10.2020);

**Richiamata** la deliberazione n. 129 del 4.11.2020 con la quale la Giunta Comunale ha approvato i contenuti dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – anno 2020, sottoscritta in data 15.10.2020, ed autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante alla sottoscrizione definitiva dello stesso;

# CITTA' DI TAURISANO

(PROVINCIA DI LECCE)

Tutto ciò premesso si sottoscrive il seguente CCDI 2020

# CONTRATTO DECENTRATO INTREGRATIVO 2020

## *PARTE I*

### TITOLO I – DISPOSIZIONI NORMATIVE


**Art.1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**
**Art.2 Procedure per la sottoscrizione dei contratti**
**Art.3 Interpretazione autentica**


### TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI


**Art.4 Obiettivi e strumenti**
**Art.5 Informazione**
**Art.6 Confronto**
**Art.7 Assemblee sindacali**
**Art.8 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**


### TITOLO III – LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE


**Art.9 Conferimenti incarichi di Posizioni Organizzative**
**Art.10 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzative**


### TITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE
### CAPO I - RISORSE E PREMIALITA'


**Art. 11 Quantificazione delle risorse**
**Art.12 Strumenti di premialità**
**Art.13 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa (art. 7, comma 4 lett. a) e per l'attribuzione dei premi correlati alla perfomance (art.7, comma 4, lett. b)**
**Art. 14 Differenziazione del premio individuale (art. 69 CCNL 21.05.2018)**
**Art.15 Progressione economica orizzontale**


### CAPO II – LE INDENNITA'


**Art. 16 Principi generali**
**Art. 17 Indennità condizioni di lavoro (Art. 70 bis CCNL 21.05.2018)**
**Art. 18 Indennità per specifiche responsabilità (comma 1) art.70 quinquies CCNL 21.05.2018)**
**Art. 19 Indennità per specifiche responsabilità (comma 2) art.70 quinquies CCNL 21.05.2018)**


### CAPO III – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE


**Art. 20 Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018**
**Art. 21 Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni**

**Art. 22 Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge**

**CAPO IV – SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE**

**Art.23 Indennità di servizio esterno (Art.56 quinquies CCNL 21.05.2018)**
**Art.24 Indennità di funzione polizia locale (Art.56 – sexies CCNL 21.05.2018)**
**Art.25 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**
**Art.26 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**

**TITOLO V – RAPPORTO DI LAVORO**

**Art.27 Indennità di reperibilità**
**Art.28 Indennità di turno**
**Art.29 Lavoro straordinario**
**Art.30 Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**
**Art.31 Salario accessorio del personale a tempo determinato**
**Art.32 Salario accessorio del personale a part-time**
**Art.33 Telelavoro (lavoro a distanza)**
**Art.34 Welfare integrativo**
**Art.35 Altri istituti**

**TITOLO VI – FORMAZIONE E SICUREZZA**

**Art.36 Formazione e aggiornamento (art. 49 ter CCNL 21.05.2018)**
**Art.37 Sicurezza nei luoghi di lavoro**

**TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI**
**Art.38 Disposizione finale**

***PARTE II***
***UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019***
**Art. 39 Risorse decentrate**
**Art. 40 Utilizzo delle risorse stabili**
**Art. 41 Utilizzo delle risorse variabili**
**Art. 42 Norme finali**

# CITTA' DI TAURISANO

(PROVINCIA DI LECCE)

## *PARTE I*

**Le parti unanimamente convengono di confermare la parte normativa di cui al CCDI 2019, che si riporta di seguito, con le sole modifiche agli artt. 15 e 18 segnalate in grassetto.**

PARTE I
DISPOSIZIONI NORMATIVE

### Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale). Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità ecc.). Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato..
2. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ha durata triennale, decorrente dall'1.01.2019 e conserva la sua efficacia sino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un CCNL o di atti legislativi che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.
3. Con cadenza annuale saranno determinate le modalità di utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo della performance.

### Art. 2 - Procedure per la sottoscrizione del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace in quanto:
   a) firmato per la parte sindacale dalla R.S.U. e da almeno un rappresentante sindacale delle OO.SS. firmatarie del CCNL;
   b) firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previo parere dell'organo di revisione economico – finanziario.
2. Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dal termine indicato al precedente art. 1.
3. Gli uffici ed i servizi del Comune attuano il presente contratto senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

### Art. 3 - Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

## TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

### Art. 4 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonchè alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:
a) partecipazione;
b) contrattazione integrativa
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.
4) La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

### Art. 5 - Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 Ccnl 21/05/2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. A titolo semplificativo per dati ed elementi conoscitivi si intendono tutti gli atti adottati o formati dall'Amministrazione in merito alla materia oggetto di informazione.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 citato, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previso il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

### Art. 6 - Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.7 comma 2 ccnl 22/05/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle

informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
c) l'individuazione dei profili professionali;
d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del Ccnl 21.05.2018;
h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
i) linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

## Art. 7 - Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione. (art. 56 CCNL 14 settembre 2000)
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane, di norma, con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.
3. I Responsabili delle Unità Organizzative trasmettono al Servizio Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
5. L'amministrazione fornisce i locali, per lo svolgimento dell'assemblea compatibilmente con le attività di servizio.
6. Durante lo svolgimento dell'Assemblea deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili.

## Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68 comma 1 Ccnl 21/05/2018 tra le diverse modalità di utilizzo;
b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70 bis entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quinquies entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24 comma 1 Ccnl 21/05/2018;
j) la correlazione tra i compensi di cui all'art.18 comma 1, lett.h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
l) l'elevazione dei limiti in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53 comma 2;
o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
p) i 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;
q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale ai sensi dell'art. 25 del CCNL 21.05.2018;
r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
u) l'incremento delle risorse di cuiall'art.15 comma 5, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 Ccnl 21/05/2018;
v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
w) il valore dell'indennità di cui all'art.56 sexies del CCNL 21/05/2018, nonché i criteri per la sua erogazione;
z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23 comma 8 del CCNL 21/05/2018 in materia di turni di lavoro notturni.

## TITOLO III – LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.

### Art.9 - Conferimenti incarichi di posizioni organizzative

1. Con appositi atti, oggetto di confronto, sono definivi i criteri generali per il conferimento degli incarichi di posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 13 e seguenti del contratto 2016/2018, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristica dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienza acquisiti.
2. Le parti danno atto che, da ultimo, tali criteri sono stati stabiliti in seno al nuovo Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con delibera di G.C. n. 227 del 27.12.2018
3. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui al presente articolo è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di

risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

4. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67,comma 7 del C.C.N.L. 21/05/2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma precedente, si può determinare un corrispondente ampliamento del Fondo risorse decentrate, nel rispetto dei vincoli normativi e di bilancio.
5. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. B), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70 ter
c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. P) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. B), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio

**Art. 10 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

1. A decorrere dall'1.01.2019, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del C.C.N.L. 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati 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., l'ente destina una quota pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.

b) Il fondo come determinato alla lettera a) viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O. applicando la seguente formula:

$$R = F / \Sigma p \times p.i.$$

Dove:
R= Retribuzione di risultato
F = Fondo complessivo
Σp = sommatoria dei punteggi risultanti dalle schede di valutazione
p.i. = punteggio individuale

c) ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione;

d) al termine del periodo di riferimento il Nucleo di Valutazione provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;

e) nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

11. 2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del C.C.N.L. 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo C.C.N.L., concordano che la retribuzione di risultato subisce le seguenti riduzione:

| Incentivi | | Retribuzione di risultato |
|---|---|---|
| Importo | | Riduzione |
| Da | A | % |
| 0 | 2.000,00 | zero |
| Da 2.001,00 | 5.000,00 | 20% |
| Da 5.001,00 | 8.000,00 | 40% |
| Da 8.001,00 | 11.000,00 | 80% |
| Oltre | 11.001,00 | 90% |

11.3. Gli incentivi di cui all'art. 113 del d. lgs 50/2016, complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

12 – Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. B), primo periodo, del C.C.N.L. del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del C.C.N.L. del 14.9.2000;
b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70 ter
c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del C.C.N.L. del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del C.C.N.L. del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del C.C.N.L. del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del C.C.N.L. del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del C.C.N.L. del 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. P) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. B), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

## TITOLO IV – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

## CAPO I RISORSE E PREMIALITA'

### Art.11 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, secondo le modalità definite dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" da quella relativa alle "risorse variabili".
3. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.
2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:
a) di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del contratto 2016/2018 in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;
b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del contratto 2016/2018 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
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

tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
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, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'Ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017;
f) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario ad invarianza complessiva di risorse stanziate;

3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:

a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;
b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), 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;
e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;
g) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dall'Ente della componente variabile sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dall'Ente alla componente variabile per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) del contratto 2016/2018;
i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziate in applicazione della normativa di legge richiamata al successivo comma 7, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;
j) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) dell'art. 67 del C.C.N.L. 21.05.2018 ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e).

4. L'Ente può destinare apposite risorse:
   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;
   b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) del contratto 2016/2018.
5. L'Ente può stanziare le risorse di cui al comma 3 lett. h), i) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 3 non possono essere stanziate dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote di cui al comma 3, lett. c) previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, contenuto nell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 3, lett. i) dell'articolo 67 del contratto 2016/2018.
6. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5 del contratto 2016/2018, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.
7. Ai sensi dell'art. 23, comma 6 del D. Lgs. n. 75/2017, sulla base degli esiti della sperimentazione, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, acquisita l'intesa in sede di Conferenza unificata, può essere disposta l'applicazione in via permanente di quanto previsto al comma 8, dell'art. 67 del contratto 2016/2018, previa individuazione di specifici meccanismi che consentano l'effettiva assenza di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

## Art.12 - Strumenti di premialità

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del contratto 2016/2018 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
   a) Compensi diretti ad incentivare la *performance organizzativa*, istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;

b) Compensi diretti ad incentivare la *performance individuale,* istituto per il quale è richiesta l'applicazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'Ente;
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del C.C.N.L. 21/05/2018;
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000;
e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018;
f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quinquies del C.C.N.L. 21/05/2018;
g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del C.C.N.L. 21/05/2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter dello stesso contratto;
h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del C.C.N.L. 21/05/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

3. È destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) del presente articolo, la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3 del C.C.N.L. 21/05/2018 e specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse. Sono esclusi da detti vincoli le risorse per specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, le risorse derivanti dai rimborsi spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria.

**Art. 13 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa (art. 7, comma 4 lett. a) e per l'attribuzione dei premi correlati alla perfomance (art.7, comma 4, lett. b)**

1. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Produttività organizzativa", cui viene destinata una quota non inferiore al 30% del fondo complessivo, e "Produttività individuale", cui viene destinata la quota residua del fondo.
2. A ciascun centro di responsabilità è affidato uno specifico budget di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente allo stesso affidato in gestione.
3. Le risorse per compensare la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati. I dipendenti verranno messi a conoscenza degli obiettivi sui quali saranno valutati; obiettivi proporzionati alle risorse umane, finanziarie e strumentali del settore.
4. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente.
5. Il budget di cui al comma 1 è ripartito come segue:

Preliminarmente si stabiliscono i seguenti parametri individuali di categoria:
Categoria A - parametro 1
Categoria B – parametro 1,3
Categoria C – parametro 1,7
Categoria D – parametro 2

A) Ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla premialità fra fondo per la produttività organizzativa dell'Ente (FPOE) e fondo per la produttività individuale dell'Ente (FPIE) secondo la seguente percentuale:
FPOE = 40%
FPIE = 60%

B) Ripartizione del FPOE e del FPIE tra i settori:

attraverso il rapporto tra l'ammontare dei fondi FPOE - FPIE e la sommatoria dei parametri individuali di tutto il personale dell'Ente (SPIE), viene determinato l'indice medio che deve poi essere moltiplicato per la sommatoria dei parametri individuali del Settore (SPIS) al fine di quantificare il fondo per la produttività organizzativa (FPOS) e il fondo per la produttività individuale (FPIS) di ciascun settore. I dipendenti cui si fa riferimento sono quelli in servizio a tempo indeterminato e determinato, con l'esclusione dei titolari di P.O.
Per il personale a tempo parziale i parametri saranno proporzionalmente ridotti.

Quindi il FPOS e il FPIS sono determinati mediante le seguenti formule:

FPOS = (FPOE/SPIE)SPIS

FPIS = (FPIE/SPIE)SPIS

dove:

FPOS = Fondo produttività organizzativa del Settore
FPIS = Fondo produttività individuale del Settore

FPOE = Fondo produttività organizzativa dell'Ente
FPIS = Fondo produttività individuale del settore
SPIE = Sommatoria parametri individuali del personale dell'Ente
SPIS = Sommatoria parametri individuali del personale del Settore

C) Ripartizione del FPOS tra i dipendenti del settore:

Il FPOS viene ripartito tra tutti i dipendenti del settore (Beneficio Individuale Produttività Organizzativa: BIPO) secondo il metodo del riparto semplice, tenuto debitamente conto del grado di raggiungimento degli obiettivi di Performance Organizzativa di Settore (GROPO), dei parametri individuali di categoria corretti dalle valutazioni individuali e dalla presenza effettiva in servizio (PIC), assumendo come denominatore unico la sommatoria di tutti i parametri individuali di Settore corretti (SPIC).

Il BIPO è quindi calcolato mediante la seguente formula:

BIPO = (FPOS)(GROPO)(PIC)/(SPIC) dove:

BIPO = Beneficio Individuale Produttività Organizzativa
FPOS = Fondo Produttività Organizzativa del Settore
GROPO = Grado di raggiungimento degli obiettivi di Performance Organizzativa di settore, espresso in termini percentuali e determinato dall'OIV in misura pari alla "valutazione dei risultati" conseguita dal titolare di P.O. in rapporto al massimo ottenibile

PIC = Parametro individuale corretto (parametro individuale di categoria x valutazione sulla Performance Organizzativa assegnata dal titolare di P.O. x presenza in servizio effettiva, diviso 36.500)
SPIC = Sommatoria dei parametri individuali di Settore corretti.

D) Ripartizione del FPIS tra i dipendenti del settore:

Il FPIS viene ripartito tra tutti i dipendenti del settore (Beneficio Individuale Produttività Individuale: BIPI) secondo il metodo del riparto semplice, tenuto debitamente conto dei parametri individuali di categoria corretti dalle valutazioni individuali e dalla presenza effettiva in servizio (PIC), assumendo come denominatore unico la sommatoria di tutti i parametri individuali di Settore corretti (SPIC).

Il BIPI è quindi calcolato mediante la seguente formula:

BIPI = (FPIS)(PIC)/(SPIC) dove:

BIPI = Beneficio Individuale Produttività Individuale
FPIS = Fondo Produttività Individuale del Settore
PIC = Parametro individuale corretto (parametro individuale di categoria x valutazione complessiva sulla Performance Individuale assegnata dal titolare di P.O. x presenza in servizio effettiva, diviso 36.500)
SPIC = Sommatoria dei parametri individuali di Settore corretti.

Ai fini dei precedenti punti C) e D), la presenza in servizio effettiva viene determinata sottraendo da 365 i giorni effettivi di assenza con l'eccezione delle assenze per: malattia (salvi i primi 10 giorni per ogni evento morboso), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai portatori di handicap di cui alla legge 104/92 e quelli di cui all'art. 33, comma 6 della medesima legge, assenze di cui alla L. 8/03/2000 n. 53, art. 4, comma 1, congedi per le donne vittime di violenza, permessi per espletamento delle funzioni di giudice popolare.

Nell'applicazione della suddetta metodologia, il raggiungimento parziale degli obiettivi di uno specifico settore (GRO inferiore al 100%) comporterà la decurtazione percentuale delle somme assegnate allo stesso con conseguenti economie sui compensi assegnati al personale del settore.

Casi particolari:

- vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale gli operatori che hanno prestato il servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario).
- Se si tratta di dipendente assunto a tempo parziale tutti gli emolumenti dovuti sulla base degli istituti previsti dal presente CCDI saranno rapportati in modo proporzionale all'orario di lavoro prestato.
- Se un dipendente durante l'anno di riferimento è stato assegnato in condivisione a più settori, ciascun titolare di P.O. effettuerà la valutazione per quanto di competenza ed il dipendente: ai fini del punto B) verrà imputato pro-quota a ciascun settore; ai fini dei punti

C) e D) parteciperà, per quote parziali, al fondo di ciascun settore secondo la specifica valutazione del titolare di P.O. di riferimento.

- Analogamente si procederà ove un dipendente, durante l'anno di riferimento, sia stato successivamente assegnato definitivamente ad altro settore.
- In tutti i casi di cessazione nel corso dell'anno (mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.), il dipendente parteciperà proporzionalmente al periodo di permanenza in servizio.

L'erogazione del premio della performance sarà effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente contratto decentrato, in unica soluzione annuale, di norma, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance individuale ai dipendenti subisce riduzioni in caso di riconoscimento di compensi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art.113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.), secondo la tabella di seguito riportata:

| *Incentivi* | | *Premio Performance Individuale* |
|---|---|---|
| *Importo* | | *Riduzione* |
| *Da* | *A* | *%* |
| *0* | *2.000,00* | *zero* |
| *Da 2.001,00* | *4.000,00* | *20%* |
| *Da 4.001,00* | *7.000,00* | *40%* |
| *Da 7.001,00* | *10.000,00* | *80%* |
| *Oltre* | *10.001,00* | *90%* |

**Art. 14 - Differenziazione del premio individuale (art.69 C.C.N.L. 21.05.2018)**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art.68 comma 2 lett b) del C.C.N.L. 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente, nella misura del 20% del personale valutato e comunque almeno uno per ogni Settore, sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, è stabilita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:
   a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente
   b) superiore valutazione media del triennio
   c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

2. La maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attributi al personale valutato positivamente è calcolata applicando la seguente formula:

| | |
|---|---|
| Premi correlati alla performance individuale | € |
| Numero complessivo dipendenti valutati positivamente | |
| Media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 68, comma 2, | € |

| | |
|---|---|
| lett. b) - performance individuale: premi correlati alla performance individuale/n. dipendenti | |
| Numero dei dipendenti cui può essere attribuita la maggiorazione (10% arrotondato all'unità superiore se la cifra decimale è uguale o maggiore di 5) | |
| Valore maggiorazione 30% della media individuale moltiplicata per n. dipendenti potenzialmente interessati dalla maggiorazione stessa – media individuale*0,3*numero dipendenti: somma per maggiorazione | € |
| Somma a disposizione per valutazione performance individuale di tutti i dipendenti: somma iniziale dei premi correlati – somma per maggiorazione | € |

**Art.15 - Progressione economica orizzontale**

1. Le progressioni economiche orizzontali sono assegnate in modo selettivo.
2. Hanno diritto a partecipare alla selezione i dipendenti che hanno maturato almeno quattro anni di effettivo servizio nella posizione immediatamente precedente al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione, di cui almeno due maturati presso l'Ente. Ai fini della maturazione del quadriennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno; sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti.
2. Annualmente si definiscono le percentuali di dipendenti appartenenti alle diverse categorie che potranno beneficiare delle PEO, fermo restando il rispetto dei principi dettati dai vigenti CCNL e dalla specifica normativa di riferimento e con arrotondamento all'unità superiore nel caso di percentuali superiori allo 0,5% (da 0,51%). Viene in ogni caso garantita la progressione per almeno una unità per ogni categoria.
3. Le graduatorie sono formate sulla base della valutazione media degli ultimi tre anni, attribuendo (limitatamente alle valutazioni fino all'anno 2018) peso 1 al punteggio conseguito nel "grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati" e peso 2 al punteggio attribuito alle competenze ed ai comportamenti professionali e organizzativi. A partire dall'anno 2019 (in cui entrerà in vigore il nuovo sistema di misurazione e valutazione della Performance) le valutazioni valide ai fini delle PEO saranno quelle scaturenti dalla scheda di valutazione individuale.
~~(4. A parità di punteggio prevarrà il dipendente che ha realizzato la migliore valutazione nella annualità più recente e, in caso di ulteriore parità, il dipendente più anziano.)~~
**4. A parità di punteggio prevarrà il dipendente che ha maturato maggiore anzianità nella Posizione Economica in godimento; in caso di ulteriore parità prevarrà il dipendente che ha realizzato la migliore valutazione nella annualità più recente e, in caso di ulteriore parità, il dipendente più anziano.**
5. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:
   a) La procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Responsabile delle risorse umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 10 (dieci) giorni. L'avviso è comunque portato a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con comunicazioni interne che assicurino adeguata diffusione. Nell'avviso è specificata la percentuale degli aventi diritto distinti per categoria di appartenenza.
   b) I dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nell'avviso, apposita domanda. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
   c) I dipendenti che avranno fatto domanda di partecipazione saranno valutati sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio.

d) Per ogni dipendente che abbia fatto istanza, a cura del Responsabile del servizio personale, è compilata una scheda preceduta da un colloquio con l'interessato;
e) Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda in segno di accettazione del punteggio assegnatogli;
f) In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 5 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il Responsabile decide in via definitiva;
g) Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai commi precedenti, è definita ed approvata la graduatoria e sono comunicati gli esiti ai diretti interessati;
h) Attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI che prevede l'attivazione dell'istituto.

6. Casi particolari:
a) Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo triennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.
b) In tutti i casi in cui un dipendente di Cat. D, fermo restando l'inserimento dello stesso nella graduatoria della categoria di inquadramento, sia incaricato di P.O. per un parte dell'anno, ai fini della progressione si prenderà come riferimento annuale esclusivamente la valutazione più favorevole al dipendente, eventualmente armonizzata e riproporzionata secondo i parametri utilizzati per la specifica categoria di inquadramento.
c) Nell'ipotesi in cui un dipendente ha prestato nel corso dell'anno servizio in più di un settore (sia per assegnazione parziale sia per effetto di mobilità interna) la valutazione annuale sarà determinata tenuto conto della media delle singole valutazioni.

7. Il sistema sopra descritto dovrà raccordarsi con il sistema generale di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti di cui al D.Lgs. 150/2009. Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

8. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

10. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

11. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto il contratto integrativo, ovvero 1° gennaio di ciascun anno del triennio contrattuale integrativo

## CAPO II – LE INDENNITA'

### Art.16 - Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili professionali di appartenenza.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Settore.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio; di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio, con le specifiche di seguito indicate.

**Art.17 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis C.C.N.L. 21.05.2018)**

1. l'Ente corrisponde 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. **DISAGIO**: L'indennità di disagio compete al solo personale della categoria A, B, C, che risulti esposto, in modo costane e rilevante, a fattori di effettivo disagio. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza..
Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- disagio connesso allo stress relazionale riconducibile all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta

in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;

La presente indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 2 nell'arco del mese. I Responsabili di servizio di riferimento, attesteranno mensilmente a quali dipendenti vada corrisposta tale indennità e in che misura (oppure indicheranno i giorni di effettivo svolgimento di attività disagiate).
L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, entro il mese di gennaio dell'anno successivo, tenuto conto dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

3.**RISCHIO**: L'indennità di condizioni di lavoro per il rischio può essere erogata, ai soli profili rientranti nella categoria A e B, solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative, che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ciò comporta la necessità di un'attenta e ponderata valutazione dell'ambiente e delle condizioni di lavoro per verificare se gli stessi sono in grado di fare emergere una situazione di effettiva esposizione del lavoratore a rischi di pregiudizi per la sua salute o per la sua integrità personale e che, comunque, non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale previsto per il suddetto profilo. Si individuano i fattori rilevanti di **rischio** di seguito elencati:

a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto di persone e/o cose anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o sostanze in qualche modo tossiche e dannosa alla salute;
c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

La presente indennità è commisurata ai giorni di effettiva esposizione al rischio attestati dai Responsabili di servizio di riferimento.
L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, entro il mese di gennaio dell'anno successivo.

4.Si individuano i fattori implicanti **maneggio valori** come segue:
Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile di Settore.
L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

4. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

| | |
|---|---|
| a) personale esposto a rischio | € 1.50/giorno |
| b) personale esposto a disagio | € 1.50/giorno |
| c) personale con funzioni di agente contabile: | |
| c.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 1.000.00: | € 0,50/giorno |
| c.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 1.001.00 ed € 3.000,00: | € 1.00/giorno |
| c.3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 3.000.00/ economo: | € 1.50/giorno |

5. Per l'ipotesi di cumulo delle indennità:

| | |
|---|---|
| qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) e b) | € 2.50/giorno |
| qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.1) | € 2.50/giorno |
| qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.2) | € 3.50/giorno |
| qualora al personale competa l'indennità di cui alla lettera a) b) c.3) | € 4.00/giorno |

**Art.18 - Indennità per specifiche responsabilità (comma 1, art.70-quinquies C.C.N.L. 21.05.32018)**

**Art.18 - Indennità per specifiche responsabilità (comma 1, art.70-quinquies C.C.N.L. 21.05.32018)**

1. Ai sensi dell'art.67 quinquies comma 1 è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi 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.
2. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, quali aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti Dirigenti/Responsabili di Settore in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
3. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta, adeguatamente motivato.
Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa).
4. Le fattispecie alle quali i Dirigenti/Posizioni Organizzative dovranno fare riferimento sono le seguenti:
a) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto;
b) conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
c) conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità;
d) conduzione e coordinamento dell'attività operativa di altri dipendenti di pari o inferiore categoria;
5. L'importo dell'indennità è determinato in prima applicazione in sede di Accordo Decentrato Integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate, sulla base di una preventiva ricognizione interna tra i Dirigenti/Posizioni Organizzative, ai fini del rilevamento preliminare del fabbisogno riconoscitivo. Continuerà a produrre effetti sino alla sua eventuale variazione con accordo decentrato integrativo.

6. Si prevedono due gradi di responsabilità:

**Tipologia di responsabilità "GRADO A":**
E' attribuita al personale di Categoria D, o in mancanza di categoria C, formalmente incaricato della responsabilità di procedimento/i complesso/i (e)**e/o** responsabilità di sub struttura apicale.

**Tipologia responsabilità ' "GRADO B"**
La seconda tipologia denominata "grado B" comprende i dipendenti di categoria D, C e B incaricati formalmente di responsabilità.
7. Ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità di cui all'art.70 quinquies comma 1 del Ccnl 21/05/2018, si stabiliscono i criteri di quantificazione della medesima, sulla base dei punteggi assegnati in base alla scheda allegata.
8. Tale indennità è determinata secondo la seguente tabella e criteri di punteggio ed economici:

| | GRADO A | IMPORTO | GRADO B | IMPORTO |
|---|---|---|---|---|
| III livello | da 11 punti fino a 18 punti | da € 2.300 a € 3.000 | da 11 punti fino a 18 punti | da € 1.100 a € 1.800 |
| II livello | da 7 punti fino a 10 punti | da € 1.700 a € 2.000 | da 7 punti fino a 10 punti | da € 700 a € 1.000 |
| I livello | fino a 6 punti | € 1.500 | fino a 6 punti | € 600 |

**SCHEDA DI VALUTAZIONE RESPONSABILITA'**

| RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE | GRADO A PUNTI DA 1 A 3 | GRADO B PUNTI DA 1 A 3 |
|---|---|---|
| **A) RESPONSABILITA'** | | |
| **Responsabilità giuridica** formalmente attribuita ed effettivamente esercitata in base a sottoscrizione di atti | Attribuzione di funzioni vicarie in assenza del Responsabile incaricato di P.O. | |
| | Oltre 3 procedimenti complessi (~~congiuntamente a~~) **e/o** coordinamento del servizio o di personale | Fino a 3 procedimenti complessi |
| | Alta esposizione verso la magistratura ordinaria (e) **e/o** contabile | Ricadute dei procedimenti verso la magistratura ordinaria (e) **e/o** contabile |
| **B) PROFESSIONALITA'** | | |
| **Conoscenze tecnico giuridiche** | Sono richieste contestualmente buone conoscenze giuridiche e tecniche derivanti da esperienze nel servizio | Sono richieste alternativamente o conoscenze giuridiche o tecniche derivanti da esperienza nel servizio. |
| **C) COMPLESSITA'** | | |
| **Complessità** | Presenza di attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità interna/esterna | Presenza di attività a media prefigurabilità che richiedono anche soluzioni specialistiche di medio valore |
| **Relazioni interne** | Presenza significativa di | Presenza significativa di |
| | relazioni di tipo organizzativo con altre posizioni finalizzate | relazioni di tipo collaborativo con altre posizioni finalizzate alla |

| | | |
|---|---|---|
| | alla risoluzione di problemi complessi | risoluzione di problemi |
| **Relazioni esterne** | Presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni o utenti | Presenze significativa di relazioni collaborative o con istituzioni/organismi esterni |
| **Totale complessivo** | | |

**Gli importi riportati nella suddetta tabella saranno proporzionalmente ridotti in ragione dell'ammontare delle risorse destinate a tale istituto in sede di accordo annuale sulla destinazione delle risorse decentrate.**

9. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata ed erogata in ragione mensile.

10. La quantificazione delle risorse dedicate all'istituto di cui al presente articolo, sarà oggetto di accordo in contrattazione decentrata, escludendo in qualsiasi modo un automatismo dovuto all'attribuzione di ulteriori responsabilità da parte dei dirigenti, che abbiano un impatto economico sul fondo.

### Art.19 - Indennità per specifiche responsabilità (comma 2 art.70- quinquies C.C.N.L. 21.05.2018)

1. Ai sensi dell'art.70-quinquies, comma 2, è prevista un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, 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. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

3. Le indennità di cui alle lettere a), b), c) e d) al presente articolo non sono cumulabili con le indennità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

4. L'indennità è corrisposta annualmente, previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità così come individuato e determinato dal rispettivo Responsabile di Settore. L'importo dell'indennità viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

## CAPO III - COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

### Art. 20 - Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

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

- incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)

- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);

- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);

- incentivi per il recupero dell'evasione ICI (art. 59 comma 1, lett. p) D.Lgs. 446/1997);

- compensi incentivi tributi (art.1, comma 1090 L. 145/2018);

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'Area competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

**Art. 21 - Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni**

1. Il Comune di Taurisano è dotato di apposito regolamento che disciplina le modalità ed i criteri per il riparto della quota dell'80% del fondo di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 (c.d. incentivo per funzioni tecniche) cui si rimanda.

**Art.22 - Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge**

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del C.C.N.L. 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del C.C.N.L. 5/10/2001, si riferiscono a:

a) *proventi da sponsorizzazioni;*

b) *proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;*

c) *contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.*

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO dell'Area competente.
3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente.
5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) C.C.N.L. 21.05.2018.

.

## CAPO IV SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

**Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo**

**Art.23 - Indennità di servizio esterno (Art.56 quinquies c.c.n.l. 21.05.2018)**

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.
Essa è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio **per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro** (*calcolo giornaliero*).
3. L'indennità di cui al comma 1 è quantificata in € 1,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. L'erogazione della presente indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:
- dal prospetto ordine di servizio settimanale vistato per l'effettivo svolgimento dal Comandanti di P.L.,
- dalla certificazione del Comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per più della metà della giornata lavorativa.
5. L'indennità di cui al presenta articolo:
a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21/05/2018;
b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);
c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 (indennità condizioni di lavoro);
e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale part-time.

**Art.24- Indennità di funzione polizia** locale (Art.56 – sexies C.C.N.L. 21.05.2018)

1. Al personale della Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, viene riconosciuta una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Tale responsabilità può essere attribuita unicamente al personale che:
- svolga particolari funzioni formalmente assegnate ai sensi del vigente regolamento regionale;
- tali funzioni devono essere espletate in una specifica struttura.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, possono essere determinati nelle seguenti misure massime:
a) Comandante del servizio/corpo di polizia Locale
qualora non incaricato di Posizione Organizzativa max € 3.000/annui
b) Vice comandante del servizio/corpo di polizia locale
qualora non incaricato di Posizione Organizzativa
e comunque agente appartenente al corpo incaricato di
funzioni vicarie in assenza del Comandante del Corpo max € 2.000/annui
c) Ufficiali che svolgano le più alte funzioni di coordinamento e controllo, attribuite con atto formale max € 1.500/annui
d) Ispettori, in assenza sovraintendenti, in assenza assistenti, in assenza agenti che svolgano le funzioni di particolari responsabilità attribuite con atto formale max € 1.000/annui
4. L'indennità di cui al presente articolo:
a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 21/05/2018;
b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018 (indennità di servizio esterno);
d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018 (indennità specifiche responsabilità);
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
Nel caso del Comune di Taurisano non risultano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del Corpo.

**Art.25 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

**Art.26 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 72 CCNL 21.05.2018)**

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 CCNL 21.05.2018;
c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina del l'art.67 comma 5 lett.b) CCNL 21.05.2018.

## TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO

**Art.27 - Indennità di reperibilità**

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di

reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.
3. Di regola, ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. Per fare fronte ad eccezionali esigenze di servizio il Responsabile di servizio può elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al suddetto limite.
4. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal sevizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.
5. . In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.
6.L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
7. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.
8. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
9. Il servizio è gestito dalla Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
10. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, si applica il comma 4 dell'art.24 e il compenso è elevato ad € 13.00 per dodici ore al giorno.
11. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente

**Art.28 - Indennità di turno**

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. 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 avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10 eventualmente elevabile ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett l CCNL 21.05.2018 per comprovate e straordinarie esigenze di servizio.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del CCNL del 9.5.2006;
b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del CCNL del 9.5.2006;
c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del CCNL del 9.5.2006.
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
9 Il Responsabile del settore interessato provvederà direttamente alla liquidazione dei relativi compensi. L'erogazione avviene di norma con cadenza mensile.

**Art.29 - Lavoro straordinario**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga, dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999 (180 ore).
3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del Ccnl 1.04.1999.
4. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.

5. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.
6. In applicazione agli artt. 38 e 38-*bis*, del C.C.N.L. 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) del C.C.N.L. 21.05.2018, le parti concordano che:

a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 38-bis del C.C.N.L. 14/09/2000, è pari a massimo 50.
b. L'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 22, comma 2, del C.C.N.L. 21/05/2018, può essere elevato fino a n. 12 mesi 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
c. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate dal competente Responsabile in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

## Art.30 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 53, commi 2 e 8, del C.C.N.L. 21.05.2018)

1. 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 10%.
2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:
   - grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
   - necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
   - situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
   - situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
   - situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
     a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
     b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
     c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
     d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.
4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

### Art.31 - Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

### Art.32 - Salario accessorio del personale a part-time

Il personale assunto con contratto a part-time orizzontale o verticale, in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

### Art.33 - Telelavoro (lavoro a distanza)

Per i dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del C.C.N.L. 14.09.2000, si stabilisce venga adottato specifico regolamento disciplinante la materia.

### Art.34 - Welfare integrativo

1. L'amministrazione disciplina in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:
a)-iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
b)-supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
c)-contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
d)-anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
e)-polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi (ARAN CFL 29 30.10.2018)

### Art.35 - Altri istituti

Per quanto riguarda le seguenti materie si rimanda a specifici regolamenti:
- Part-time
- Orario di lavoro
- Banca delle ore
- Permessi
- Comitato Unico di Garanzia
- Diritto allo studio

## TITOLO VI – FORMAZIONE E SICUREZZA

### Art.36 - Formazione e aggiornamento (art. 49 ter CCNL 21.05.2018)

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regolamenta la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Ogni anno verrà comunicato alle parti sindacali l'importo destinato alla formazione e aggiornamento del personale.
4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

### Art.37 - Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera m) del C.C.N.L. 21/05/2018, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

a) 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.

b) 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 apparecchiatura degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti** a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

c) 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.

d) Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna **risorse finanziarie congrue** per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

e) L'Amministrazione deve **coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza** in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di **informazione e formazione** su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

f) La **valutazione dei rischi** di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress da lavoro-correlato**, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le **lavoratrici in stato di gravidanza**, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza** da altri Paesi.

## TITOLO VII – DISPOSIZIONI FINALI

### Art.38 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.
2. Il pagamento delle indennità disciplinate dal presente contratto potrà avvenire solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determinazione del Responsabile del Settore II Servizi Finanziari – Risorse umane, previa delibera della Giunta Comunale di indirizzo per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dei revisori.

# CITTA' DI TAURISANO
(PROVINCIA DI LECCE)

**Di seguito si riporta l'accordo sulla parte economica 2020:**

**ART. 39**
**Risorse decentrate**

1. Le risorse decentrate, per l'anno 2020, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività sono state così quantificate con determinazione del Responsabile Affari Generali n. 148 Reg. Gen. del 24.09.2020:

| RISORSE STABILI<br>Art. 31, c. 2 CCNL 22/01/2004 | | |
|---|---|---|
| **Riferimento contrattuale** | **Contenuto** | **Importo** |
| Art. 67 ccnl 21/05/2018 | Unico importo consolidato | € 171.174,44 |
| Art. 67, c. 2, lett. a) | Quota di € 83,20 personale in servizio al 31/12/2015 | 3.577,60 |
| Art. 67, c. 2, lett. b) | Differenziali posizioni di sviluppo | 1.959,60 |
| Art. 67, c. 2, lett. c) | Ria e assegni ad personam personale cessato | € 2.916,60 |
| Decurtazioni | 1) Quota accessorio personale ATA: € 7.342,48<br>2) Quota forfetaria personale incaricato di P.O. € 11.435,00 | € 18.777,48 |
| Riduzione permanente del fondo anni 2011-2014 (D.L. 78/2010 – L. 122/2010 - art. 9, c. 2 bis)<br>1) Riduzione per eccedenza limite risorse stabili Anno 2010 - 2014 (eliminata tutta la RIA – derivante dalle cessazioni 2011-2014)<br>= € 2.876,10<br>2) Per riduzione media personale in servizio anno 2014 rispetto al 2010<br>= N. 44,75 – 43,5 = 1,25<br>1,25 : 44,75 = 0,0279<br>Fondo 2010= 144.118,54<br>Percentuale riduzione fondo = 2,79%<br>144.118,54 x - 2,79%= 4.020,91 | | € 6.897,01 |
| **TOTALE RISORSE STABILI ANNO 20120 (1)** | | **€ 153.955,75** |

| RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE | | |
|---|---|---|
| **Riferimento contrattuale** | **Contenuto** | **Importo** |
| Art. 67, c. 3, lett. c | Risorse variabili soggette a limite (recupero evasione ICI) | € 4.000,00 |
| Art. 67, c. 3, lett. c | Risorse variabili soggette a limite (Incentivi funzioni tecniche ante 2018) | € 000 |
| Art. 67, c. 32, lett. d) | Frazioni RIA del personale cessato | € 00,00 |
| Art. 67, c. 4 ccnl 21/05/2018 | Integrazione 1,2% monte salari 1997 | € 00,00 |
| **TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE - ANNO 2020 (2)** | | € 4.000,00 |

| RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE |
|---|

| Riferimento contrattuale | Contenuto | Importo |
|---|---|---|
| Art. 68, c. 1,ultimo periodo del ccnl 21/05/2018 | Economie fondo anno precedente (da quantificarsi) | € _____ |
| Art. 67, c. 3, lett. c | Quote incentivi funzioni tecniche | € 20.388,31 |
| **TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE - ANNO 2020 (3)** | | **€ 20.388,31** |

| | |
|---|---|
| **TOTALE FONDO 2020 (1) +(2)+(3) RISORSE FISSE + VARIABILI** | **€ 178.344,06** |

**Art.40**

**Utilizzo delle risorse stabili**

Si prende atto che, per effetto di istituti già in essere, la quota di risorse di parte stabile già destinata e quindi indisponibile per la contrattazione decentrata è pari a € 63.513,09 e che pertanto, la quota di parte stabile destinata alla contrattazione, è pari a € 90.442,66 come di seguito dettagliato:

| | |
|---|---|
| Totale fondo parte stabile | **153.955,75** |
| Risorse destinate alla riclassificazione personale vigilanza ex 5^ qf. | - 718,53 |
| Risorse per il finanziamento dell'indennità di comparto al personale di ruolo in servizio nel 2018 | - 16.638,76 |
| Risorse per il finanziamento dell'ex LED al personale di ruolo in servizio nel 2018 ( valore iniziale) | - 1.975,62 |
| Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di P.O. | -778,72 |
| Art. 67 del CCNL21/05/2018 c. 2, lett. b) differenziali art. 64 per il personale in servizio | - 1.959,60 |
| Risorse per il finanziamento delle PP.EE.OO., già attribuite al personale di ruolo in servizio al 01/01/2020 (valore iniziale) | - 41.441,86 |
| A) Risorse di parte stabile già impegnate nei singoli Cap. di bilancio | **63.513,09** |
| B) Risorse di parte stabile disponibili per la contrattazione decentrata | **90.442,66** |

a cui sono da aggiungere le economie del fondo 2019, da quantificarsi.

Tanto premesso la delegazione trattante dispone, per l'anno 2020, il finanziamento dei seguenti istituti:

- **INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (Art.70 bis CCNL 21.05.2018)**

Per l'anno 2020, **l'indennità di disagio** non viene riconosciuta ad alcuna figura non ravvisandosi i relativi presupposti in alcuna funzione.

Per l'anno 2020, **l'indennità di rischio** può essere riconosciuta a dipendenti di Cat. A/B/C che svolgano le seguenti funzioni:

- operai/giardinieri che utilizzano macchinari e strumentazioni per i lavori di giardinaggio e di manutenzione sul territorio;
- operatori che svolgono attività connesse in qualche modo all'esposizione di antiparassitari e/o materiale per disinfestazioni o esposti in via prevalente al rischio derivante da macchine fotocopiatrici;

Ciascun dipendente potrà beneficiare di una sola indennità anche in coesistenza di più tipologie di rischio.
Per l'anno 2020 si destina l'importo complessivo presunto di € 500,00

Per l'anno 2020 **l'indennità di maneggio valori** è riconosciuta ai seguenti operatori:
- agenti contabili
- economo

nella misura fissata dal precedente art. 17.

Ciascun Responsabile di Settore, sotto la propria responsabilità, individua i soggetti aventi diritto all'indennità ed il periodo per il quale compete.
Per l'anno 2020 si destina l'importo complessivo presunto di € 1.000,00

- **INDENNITA' DI TURNO (Art.23 C.C.N.L.)**

Fermo quanto già previsto nel precedente art. 28, si dà atto che i servizi che nel Comune di Taurisano effettuano la turnazione nell'anno 2020, sono:
a) il servizio di Polizia Locale.

Spetta al responsabile della Polizia municipale predisporre i vari turni ed accertare le condizioni che legittimano l'erogazione dell'indennità e liquidare mensilmente il dovuto.
Le risorse destinate ed i profili che possono beneficiare dell'indennità sono i seguenti:

| Categoria - Profilo professionale | N. ADDETTI |
|---|---|
| Istruttore di Vigilanza | N. 6 |

Per l'anno 2020 l'importo complessivo destinato al finanziamento di tale indennità è pari ad **€ 14.000,00.**

- **INDENNITA' DI REPERIBILITA' (Art.17 c.2 lett. d CCNL 1/04/1999)**

Il Responsabile del servizio interessato stabilisce i turni di reperibilità, su base mensile, con l'indicazione dei dipendenti tenuti ad effettuarla e individua il modulo del turno da garantire.
Per l'anno 2020, ai fini della corresponsione della indennità di reperibilità, vengono individuati i seguenti servizi :

| Servizio | Categoria | N° addetti | Giornata |
|---|---|---|---|
| Stato civile | D | 1 | |
| | C | 1 | Sabato o domenica/ giorni festivi |

Per l'anno 2020 l'importo complessivo destinato al finanziamento di tale indennità è stimabile in € **1.000,00.**

- **INDENNITA' PER ORARIO NOTTURNO FESTIVO E FESTIVO /NOTTURNO AI SENSI DELL'ART. 24, COMMA 5, DEL CCNL DEL 14.9.2000, ( art.17, c2 lett.d. CCNL 1.04.99).**

Tali indennità sono corrisposte con cadenza mensile dopo aver accertato i servizi effettivamente svolti. Nessuna maggiorazione può essere riconosciuta in mancanza di rilevazione meccanizzata della presenza tramite orologio marcatempo. Le risorse sono destinate al personale di Cat. A- B-C-D con esclusione delle Posizioni Organizzative.
Le risorse destinate nell'anno 2019 alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari ad **€ 500,00.**

- **INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' CAT. B-C-D. (art.70 - quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018)**

Si conferma l'importo dell'anno 2019 pari ad € 17.000,00 nell'intesa che tutti i responsabili di servizio procederanno, congiuntamente, ad una ricognizione delle posizioni di lavoro che legittimano tale compenso ed alla quantificazione dell'importo spettante entro il limite massimo anzidetto.

- **INDENNITA' RESPONSABILITA' PER SPECIFICHE FUNZIONI – CAT. B-C-D. (art.70 - quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018)**

Al personale incaricato con atto formale in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità individuate secondo la disciplina di cui al precedente art. 19, è riconosciuta l'indennità di cui all'art. 70 – quinquies, comma 2 C.C.N.L. 21.05.2018. Per l'anno 2019, fermo restando quanto già previsto nel precedente art. 12, l'indennità viene erogata al personale, non titolare di P.O., investito delle seguenti funzioni:

- Ufficiale di stato civile e anagrafe;
- Responsabile ufficio elettorale;
- Responsabile dei tributi;
- Responsabile di attività inerenti la protezione civile.

La presente indennità non è cumulabile con le indennità di cui al precedente punto (indennità di cui art.70 quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018)

Le parti concordano di attribuire a tutti i soggetti su indicati, qualora ricorrono le condizioni menzionate, l'indennità annuale per il 2020 di euro 300,00.

E' esclusiva competenza di ciascun Responsabile di settore l'individuazione dei soggetti aventi titolo, lo stesso certificherà le mensilità in cui il dipendente ha diritto all'indennità.
Per l'anno 2020 l'importo presunto è quantificato in **€ 2.000,00.**

- **PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)**

La delegazione trattante decide, inoltre, di destinare una quota di risorse stabili stimabili in un max di € **7.792,98** per l'attuazione dell'istituto delle progressioni orizzontali ( PEO ), ai sensi dell'art.9 del presente Contratto decentrato. La delegazione trattante per l'anno 2020, dispone le seguenti percentuali per le relative categorie di inquadramento:
CAT . A 0 % degli aventi titolo (non ci sono dipendenti di Cat. A aventi titolo)
CAT . B 40% % degli aventi titolo
CAT . C 40% % degli aventi titolo
CAT . D (D1-D3) 30% % degli aventi titolo
Si precisa che, per espressa previsione dell'art. 18, comma 7, del CCNL 21.05.2018, l'attribuzione della progressione economica orizzontale, avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale è sottoscritto il presente contratto integrativo.

- **RISORSE DESTINATE ALL'INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 56 quinquies CCNL 21.05.2018)**

A tale indennità si destina l'importo di €.2.500,00

- **RISORSE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE PER LA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI CON IL PDO/PIANO DELLE PERFORMANCE ANNO 2020.**

Alla luce di quanto sopra precisato, l'Importo delle risorse stabili anno 2020 destinato alla incentivazione del personale per la realizzazione degli obiettivi performance è pari ad **€. 44.149,68.** La delegazione trattante concorda che le economie sulle risorse stabili risultanti dall'anno 2019, siano utilizzate ad integrazione delle somma già stanziata per la remunerazione delle performance derivante dalle risorse stabili 2020.
Tale somma verrà corrisposta nel rispetto dei criteri definiti nel nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance.

**Art. 41**

**Utilizzo delle risorse variabili**

In merito alle risorse variabili si dà atto che:
1) I compensi ICI vanno a remunerare le attività svolte da operatori per il recupero dell'evasione sull'ICI attraverso l'emissione di avvisi di accertamento. La percentuale da assegnare al personale impegnato nelle attività di recupero ICI nella misura dell'8% ( calcolato sugli incassi effettivi). L'incentivo da integrare al fondo variabile per l'anno 2020 è stato quantificato in **€ 4.000,00.** Tale importo sarà destinato ai dipendenti effettivamente impegnati nel recupero dell'evasione del tributo. E' competenza del Responsabile del Settore economico finanziario provvedere ad eventuali adeguamenti normativi del vigente Regolamento comunale.
Criteri di riparto: si conviene che gli importi potranno essere erogati solo previo riscontro formale da parte del Revisore dei Conti che ne accerterà l'erogabilità, previa acquisizione di apposita relazione del responsabile interessato che espliciterà le attività svolte da ciascun dipendente impegnato. Con riferimento alle risorse variabili si specifica che le somme sono impegnate e liquidate dai singoli responsabili di settore. L'erogazione del compenso potrà avvenire nell'ambito delle seguenti percentuali massime attribuite ai diversi operatori:

- Responsabile del tributo: 35 %
- Istruttori Cat. C: 34%
- Operatori Cat. B: 29%
- Messo notificatore: 2%

2) gli incentivi per funzioni tecniche saranno liquidati secondo quanto stabilto dallo specifico regolamento adottato da questo Ente.

**Art. 42**

**Norme finali**

Le parti concordano che:
1. nelle more della stipula del CCDI, ogni anno, l'ufficio personale, è autorizzato all'erogazione mensile/periodica delle indennità reperibilità, condizioni di lavoro, per orario notturno, festivo, e festivo/notturno, nei limiti degli stanziamenti previsti dal presente accordo.
2. nelle more della stipula del CCDI, ogni anno, l'ufficio di Polizia Municipale, è autorizzato all'erogazione mensile/periodica delle indennità di turnazione, nei limiti degli stanziamenti previsti dal presente accordo.
3. In merito agli stanziamenti presunti previsti per la remunerazione delle indennità di cui all'art. 40, del presente CCDI possano essere operati automatici aggiustamenti qualora in sede di liquidazione una singola voce risultasse insufficiente rispetto ad un'altra che risulti in esubero.

# CITTA' DI TAURISANO

(PROVINCIA DI LECCE)

| RIEPILOGO UTILIZZO<br>RISORSE COMPLESSIVE ANNO 2020 | |
|---|---|
| **UTILIZZO RISORSE STABILI** | |
| Risorse destinate alla riclassificazione personale vigilanza ex 5^ qf. | 718,53 |
| Risorse per il finanziamento dell'indennità di comparto al personale di ruolo in servizio 2020 | 16.638,76 |
| Risorse per il finanziamento dell'ex LED al personale di ruolo in servizio nel 2020 (valore iniziale) | 1.975,62 |
| Risorse per il finanziamento delle PP.OO., già attribuite al personale di ruolo in servizio all'1.01.2020 | 41.441,86 |
| Indennità ex VIII q.f. non titolare di P.O. | 778,72 |
| Art. 67 del CCNL21/05/2018 c. 2, lett. b) differenziali art. 64 | 1.959,60 |
| **1) Totale Risorse di parte stabile già impegnate nei singoli Cap. di bilancio** | **63.513,09** |
| Indennità di disagio | 0,00 |
| Indennità rischio | 500,00 |
| Indennità maneggio valori | 1.000,00 |
| Indennità di turno | 14.000,00 |
| Indennità reperibilità | 1.000,00 |
| Lavoro festivo, notturno | 500,00 |
| Specifiche responsabilità (art.70, quinquies, comma 1) | 17.000,00 |
| Specifiche funzioni (art.70, quinquies, comma 2) | 2.000,00 |
| Risorse destinate alle P.E.O. 2020 | 7.792,98 |
| Indennità servizio esterno( **art. 56 quinquies CCNL 21.05.2018)** | 2.500,00 |
| **2) Totale risorse stabili destinate in sede di contrattazione** | **46.292,98** |
| **A) risorse stabili anno 2020 destinate alla performance (di cui, il 40% alla performance organizzativa ed il 60% alla performance individuale) ( 1 – 2)** | **44.149,68** |
| **3) Totale risorse stabili 2020** | **153.955,75** |
| **UTILIZZO RISORSE DECENTRATE VARIABILI** | |

| | |
|---|---|
| Compensi per personale impegnato nel recupero evasione ICI | 4.000,00 |
| Quote incentivi funzioni tecniche | 20.388,31 |
| Economie CCDI 2019 (da quantificarsi) | ..... |
| **B) Totale risorse variabili** | ---------- |
| **Totale risorse destinate alla remunerazione delle performance (*) ( A + economie 2019)** | |

Il presente C.C.D.I., valido per l'anno 2020, viene sottoscritto con accettazione integrale dei contenuti in esso presenti dalle parti intervenute che di seguito appongono la propria firma:

Firma per la parte pubblica:

Dott.ssa Matilde CAZZATO Presidente della Delegazione trattante _____

Firma per la parte sindacale:

I Rappresentanti sindacali territoriali

Sig. DONNO Luigi Rappresentante territoriale C.G.I.L. FP _____

Sig. ~~DE PASCALI Angelo~~ RAUSA Gosse Rappresentante territoriale CSA – RAL _____

Sig. GIANNUZZI Elio Rappresentante territoriale C.I.S.L. – FP _____

Sig. DI MOLFETTA Salvatore Rappresentante territoriale U.I.L. – FPL _____

Le RSU

Sig. Santo Antonio Ciullo (CISL-FP) _____

Sig. Antonio Liuzzi (FP-CGIL) _____

Sig. NUZZO Ippazio Giovanni (UIL-FP) _____