ALL.4)

COMUNE DI ATRI

(Provincia di Teramo)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21 maggio 2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate triennio 2019-2021 - Esercizio 2019.
Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		Preintesa: Accordo Contrattazione Decentrata Integrativa definito nelle sedute del 08 novembre 2019 e del 13 novembre 2019 Contratto personale del comparto
Periodo temporale di vigenza		Anno 01.01.2019-31.12.2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale Componenti: Titolari P.O. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione :FP- CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL e relative RSU Firmatarie della preintesa : FP- CGIL,-CISL-FPS, UIL-FPL e relative RSU Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari		Dipendenti del comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019- triennio 2019-2021 b) Disciplina dei compensi CCNL 2019/2021
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dall'Organo di Revisione.
		Nel caso l'Organo di controllo (Revisore) dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? **Sì, con delibera di G.C. n. 129 del 22.07.2019**
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? **Sì, con delibera di G.C. n. 20 del 31.01.2019** È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? **Sì per quanto di competenza.**

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

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Ai sensi dell'art.8 del CCNL 21.05.2018 la delegazione trattante si è riunita nelle seguenti sedute:

- 08 novembre 2019
- 13 novembre 2019

Ha preso atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate 2019 (risorse decentrate stabili e variabili) quantificato 253.967,00 al netto delle riduzioni, in conformità a quanto stabilito dall'art.67 CCNL 21 maggio 2018 e secondo i criteri di seguito esplicitati.
Non è consentita l'erogazione di due o più compensi volti a remunerare la stessa condizione di lavoro; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale sostanzialmente diversa.
Il CCDI disciplina in particolare i seguenti compensi:

- Attribuzione delle progressioni economiche orizzontali (criteri generali);
- Indennità condizioni di lavoro;
- Indennità per specifiche responsabilità;
- Indennità per ulteriori specifiche responsabilità;
- Performance e premio individuale;
- Iniziative di carattere privato;
- Indennità di servizio esterno;
- Reperibilità;
- Turnazioni;
- Indennità di funzione (area di vigilanza)
- Specifiche disposizioni di legge e altre indennità.

Articolo 8 CCDI – Criteri generali per la progressione economica orizzontale

1. Le progressioni economiche orizzontali saranno attribuite, in aderenza a quanto previsto dall'articolo 16 CCNL 21 maggio 2018, tenendo conto della media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure.
2. Viene stabilito un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a quarantotto mesi per le progressioni a valere sul fondo 2019 e trentasei mesi a decorrere dal 2020.
   Per l'anno 2019 alle progressioni aventi decorrenza 1° gennaio 2019 sono destinati euro 26.027,25.

Articolo 10 CCDI – Indennità condizioni di lavoro – art.70- bis CCNL 21 maggio 2018

Il CCDI individua le condizioni di lavoro effettivamente presenti nell'ente.

- Rischio. Viene stabilito un importo giornaliero di 2,00 euro erogato in funzione dei giorni di effettivo svolgimento delle attività definite disagiate. Vengono altresì individuati rilevanti di rischio a fronte dei quali spetta l'erogazione dell'indennità.
- Disagio. Viene stabilito un importo giornaliero di 1,30 euro erogato in funzione dei giorni di effettivo svolgimento delle attività definite disagiate.
- Maneggio valori. Viene definito un importo giornaliero compreso tra 1,00 e 2,50 euro erogato in funzione dei giorni di effettivo svolgimento delle attività. Il percettore deve essere stato nominato agente contabile e deve essere adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio dei valori.
  Nel caso di svolgimento contemporaneo di due o tre attività sopraindicate, l'indennità spettante è data dalla somma delle singole voci con un massimo di euro 5,00 al giorno.

Articolo 11- Indennità per specifiche responsabilità – art.70 – quinquies comma 1 CCNL 21 maggio 2018

Il CCDI stabilisce una gradazione in relazione alle specifiche responsabilità, assegnate con provvedimento formale al personale di categoria B), C) e D), non titolare di posizione organizzativa, secondo i seguenti criteri che misurano le indennità annue:

	CRITERI	Peso
1	Complessità dello scenario normativo per l'espletamento della funzione, nonché grado di specializzazione richiesta dal compito affidato; velocità dei cambiamenti della normativa applicabile e/o complessità degli orientamenti applicativi (dottrina e giurisprudenza);	3
2	Responsabilità di apposizione della firma quale responsabile di procedimento sulle determine di impegno e liquidazione o di sottoscrizione delle istruttorie endo-procedimentali (l'attività deve rappresentare un impegno consistente e costante nell'arco dell'intero anno	3
3	Responsabilità di componente commissione concorso e/o gara;	2
4	Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro settoriali ed intersettoriali;	2
5	Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati esplicitamente individuati dall'Amministrazione comunale nel Piano esecutivo di gestione; responsabilità di istruttorie	2

	particolarmente complesse;	
6	Responsabilità di adempimenti periodiche fissi mensili e annuali, **sanzionate dalla normativa vigente.**	3
7	Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività esplicitamente individuati dal Responsabile di Area;	1
8	Responsabilità di segreteria e istruttoria di sistemi relazionali complessi (es. delegazione trattante, conferenza di servizi, commissioni consiliari ed altre diverse ecc.);	1
9	Responsabilità di ufficio e di funzioni vicarie formalmente attribuite.	4
10	Responsabilità di rendicontazione di risorse;	2
11	Responsabilità di elaborazione di supporti consulenziali settoriali ed intersettoriali e/o di predisposizione di ricorsi o memorie;	2
12	Responsabilità di svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati;	2

L'indennità per specifiche responsabilità viene attribuita a ciascun dipendente avente diritto, nella misura di seguito riportata:
Presenza, nella posizione funzionale, di uno o più indici di responsabilità il cui peso complessivo sia:
fino a 3 punti dell'indennità massima stabilita **15%**
da 4 a 5 punti dell'indennità massima stabilita **30%**
da 6 a 7 punti dell'indennità massima stabilita **50%**
da 8 a 9 punti dell'indennità massima stabilita **70%**
da 10 a 12 punti ed oltre l'indennità viene attribuita nella del **90%**
da 13 e oltre l'indennità viene attribuita nella del **100 %** dell'indennità massima stabilita annualmente.
L'importo dell'indennità fino ad un massimo di €. 3.000,00, è determinato applicando i criteri di cui all'unita scheda *"Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità"* ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità, rapportato al budget disponibile.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Articolo 12- Indennità per ulteriori specifiche responsabilità – art.70 – quinquies comma 2 CCNL 21 maggio 2018

La corresponsione delle indennità previste dal presente articolo è effettuata in favore del personale di categoria B), C) e D) a cui sono state attribuite con atto formale le responsabilità ivi richiamate. Tali indennità sono definite come di seguito:
a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe e Ufficiali Elettorali, con delega completa;
b) € 250,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe con delega parziale;
c) € 100,00 agli Ufficiali Elettorali;
d) € 100,00 agli Ufficiali di Anagrafe;
e) € 300,00 al Responsabile dei Tributi;
f) € 300,00 al personale addetto alla protezione civile
g) € 250, 00 per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori.
Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

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

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a proventi da sponsorizzazioni; da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali

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

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

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);

- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- 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);

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

13.c – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d. l. 98/2011

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;

Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale

La quota di risorse destinata all'attribuzione dei premi correlati alla performance di cui al precedente art. 6 lettere a) e b) viene definita ed erogata secondo i seguenti criteri:

La Conferenza dei Dirigenti/Responsabili di Area provvede al riparto delle somme tra le varie aree in cui è organizzato l'Ente sulla scorta delle unità di personale assegnate e parametrate in base:

- alla percentuale di lavoro (eventuale part- time); **(%)**
- al numero di mesi di permanenza in ciascuna delle aree a cui il dipendente è stato assegnato nel corso dell'anno;**(m)**
- ponderazione in base alla seguente tabella parametrale **(p)**

Categoria	Parametro
A	1,0000
B1	1,0570
B3	1,1174
C	1,1924
D1	1,2974
D3	1,4918

e dell'acquisizione delle valutazioni del personale che abbia partecipato al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Area nel Piano della Performance redatte secondo i criteri e le modalità indicate nell'allegata "**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE**"

Il Budget di settore così definito è suddiviso in 3 parti:

una quota pari al 20% del budget di settore è destinato alla "Performance organizzativa";

una quota pari al 70% del budget di settore è destinata alla "Performance individuale"

una quota pari al 10% del budget di settore è destinata al "Premio individuale" di cui all'art. 69 del CCNL;

14. a Performance organizzativa:

Le risorse destinate alla performance organizzativa (20% del Budget delle varie Aree) vengono erogate sulla base del raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano delle performance con riferimento all'Area di riferimento. Le risorse vengono ripartite in via previsionale tra i vari obiettivi di ciascun ufficio dell'area.

I premi vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al contributo individuale di ciascun di essi al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza sulla scorta di apposita dichiarazione da parte del Responsabile di Area.

Resta salva la facoltà dell'Ente di destinare risorse ulteriori al finanziamento dei progetti obiettivo e/o piani di lavoro inseriti nel ciclo della performance organizzativa e/o individuale.

14. b Performance individuale:

Il premio individuale viene calcolato nel modo seguente:

Il punteggio conseguito da ciascun dipendente, come determinato con la scheda di valutazione delle performance, viene moltiplicato per il parametro della categoria di appartenenza; si procede poi ad effettuare la sommatoria di tutti i risultati ottenuti dai dipendenti per singola Area. L'importo della premialità individuale si ottiene dividendo il budget per la somma dei punteggi parametrati ottenendo il parametro unitario che viene moltiplicato per il punteggio di ciascun dipendente:

Budget (70%) = ($B_{70\%}$) Importo generale assegnato alla premialità pari al 70% dell'importo annualmente contrattato per tale istituto;

Parametro dell'Area X = $P(x) = \sum (\%*m*p)_{\text{dei dipendenti da 1 a n dell'Area x}}$

Budget (70%) dell'Area X = $B_{70\%\,(x)} = B_{70\%} * P(x)$

Punteggio Conseguito dal dipendente = (Pt)
Parametro di categoria = (p)
Parametro percentuale di lavoro = (%)
Punteggio parametrato = (Ptp) = (Pt*p*m*%)
Sommatoria punteggi parametrati = $\sum$(Ptp) = $\sum$ (Ptp) $_{\text{dei dipendenti dell'area da 1 a n}}$
Premialità unitaria = (PrU) = B $_{70\%\,(x)}$ / $\sum$(Ptp)
Premialità individuale del dipendente interessato -> (Pr.ind) = PrU*Ptp $_{\text{dipendente interessato}}$
Nessun importo può essere erogato se il punteggio conseguito è pari o inferiore a 40 punti.
Gli importi che residuano dopo l'attribuzione dei premio individuale ai dipendenti di ciascuna Area vengono sommati alla quota di area già destinata alla maggiorazione dei premi individuali di cui al successivo articolo 15.

Articolo 15 - Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 69, commi 2 e 3 del CCNL 21/05/2018 una quota pari al 10% dell'ammontare delle risorse destinate ad erogare i premi correlati alla performance individuale, eventualmente incrementati degli importi residui di cui all'ultimo capoverso dell'art. 14, è utilizzata per la maggiorazione del premio individuale del personale che ha conseguito le valutazioni più elevate. La maggiorazione viene assegnata secondo la metodologia seguente applicata ai budget di ciascuna Area::
MePrArea$_{1,2,...}$ = Media dei premi individuali assegnati ai dipendenti di ciascuna Area $\sum$Pr.ind/N dipendenti a cui è stato assegnato il premio individuale(esclusi i dipendenti con valutazione negativa)
MagMin Area $_{1,2,...}$ = Maggiora minima di Area = 30% della Media dei premi individuali assegnati ai dipendenti di ciascuna Area.
Attribuzione della maggiorazione ai dipendenti con la valutazione più elevata, fino ad esaurimento delle risorse di Area all'uopo destinate, in modo tale che a ciascun dipendente avente diritto spetti almeno la quota minima di maggiorazione in base alla seguente formula;
QMArea $_{1,2,...}$ = Quota destinata alla maggiorazione dell'Area $_{1,2,...}$
N. DIPMAgg Intero = Numero dipendenti aventi diritto alla maggiorazione con troncamento dei decimali = QMArea $_{1,2,...}$/ MagMin Area $_{1,2,...}$
Maggiorazione assegnata = QMArea $_{1,2,...}$/ N. DIPMagg Intero

Art. 16 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. L'articolo recepisce quanto previsto dall'art.56 ter CCNL 2018 ed in particolare viene prevista, per le celebrazione di matrimoni in giorni ed orari al di fuori del normale orario di lavoro, il cui onere è a carico dei terzi richiedenti, un compenso di € 50,00 ad evento, tale prestazione non può essere resa in concomitanza con l'istituto della reperibilità e ne esclude il compenso.

La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 17 – Indennità di servizio esterno

L'indennità compete al personale di polizia locale impiegato in servizi esterni svolto sulla base di ordini formali di servizio. Il Comandante attesterà l'effettivo svolgimento dei servizi esterni. L'indennità prevista è pari a 2,00 euro giornalieri.

Art. 18 – Indennità di funzione

L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità, sulla base di incarichi formalmente assegnati, connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.
Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:

Gradi in vigore

Agente Semplice – inferiore ai 10 anni di servizio	€ 300,00
Agente "V" da 10 anni ed inferiore ai 20 anni di servizio	€ 375,00
Agente "VV" da 20 anni ed inferiore ai 25 anni di servizio	€ 450,00
Agente " VVV" oltre i 25 anni di servizio	€ 525,00
Maresciallo	€ 750,00
Capitano	€ 975,00

Gradi in vigore all'esito della vigenza della nuova regolamentazione regionale

a) Agenti: da 300,00 a 600,00 euro:

AGENTE	AGENTE SCELTO	ASSISTENTE	ASSISTENTE CAPO	ASSISTENTE SUPRIORE
300,00	375,00	450,00	525,00	550,00

b) Sottoufficiali: da 600,01 a 975,00 euro:

SOVRINTENDENTE	SOVRINTENDENTE CAPO	ISPETTORE	ISPETTORE CAPO	SOSTITUTO COMMISSARIO
675,00	750,00	825,00	900,00	975,00

c) Ufficiali direttivi: da 975,01 a 1.350,00 euro;

VICE COMMISSARIO AGGIUNTO	VICE COMMISSARIO	COMMISSARIO	COMMISSARIO CAPO	COMMISSARIO SUPERIORE
1.050,00	1.125,00	1.200,00	1.275,00	1.350,00

d) Ufficiali dirigenti: da 1.350,01 a 1.600,00 euro

All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale.

L'indennità NON è erogabile quando il dipendente:

a) Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di cui alla nota 1.

b) Quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.

Art.19 – Proventi delle violazioni del Codice della strada

L'articolo rinvia alla deliberazione annuale della Giunta comunale circa il riparto dei proventi delle violazioni del codice della strada.

Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. Alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è destinata una quota massima pari al 40% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione di tutte le posizione organizzative previste dall''Ente.
2. La metodologia di attribuzione dell'indennità di risultato approvata con delibera di G.C. n. 187/2014 viene attribuita nel modo seguente:

- un punteggio inferiore al 30% del massimo punteggio ottenibile dà luogo ad una valutazione negativa, con le conseguenze previste in proposito dalla normativa vigente;

  tra il 30 e il 50% non si dà luogo né ad una valutazione negativa né all'indennità di risultato;

  per i punteggi superiori al 50%, l'indennità viene calcolata in proporzione al punteggio ottenuto, con una logica punto a punto (proporzione lineare)

3. Il fondo destinato alla retribuzione di risultato, detratto l'importo eventualmente spettante ai sensi del successivo comma 4.) sarà suddiviso per i punteggi complessivamente conseguiti dai responsabili di Area ed il risultato sarà moltiplicato per i singoli punteggi riportati determinando la misura della retribuzione di risultato spettante a ciascun incaricato.
4. Ai titolari di Posizione organizzativa cui è assegnato l'incarico di direzione ad interim di altra Area compete una maggiorazione compresa fra il 15% e il 25% della retribuzione di posizione prevista per l'Area diretta ad interim per il periodo di sostituzione.
5. Ai sensi dell'art. 7, comma 2, lettera j) del CCNL 21/05/2018, per i titolari di posizione organizzativa che percepiscono i compensi elencati all'art. 18, comma 1 lettera h) del CCNL 21/05/2018 si procede ad una riduzione dei compensi aggiuntivi in base alle percentuali riportate nella seguente tabella:

Tabella 9 – Correlazione Indennità risultato compensi art. 18, lettera h)

Importo compensi aggiuntivi al netto contributi e IRAP	% Riduzione compensi aggiuntivi
Fino a euro 3.000,00	Nessuna riduzione
Da euro 3.000,01 a euro 4.500,00	10%
Da euro 4.500,01 a 7.500,00	25%
Oltre 7.500,00	50%

Art. 21 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza semestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
4. La pronta reperibilità è attivata nei:
   - servizi demografici nelle giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali da quattro dipendenti che prestano servizio in turni di sei ore individualmente a rotazione.
   - Ufficio Tecnico nelle giornate di sabato, domenica e festivi infrasettimanali da quattro dipendenti che prestano servizio in coppia in turni di sei ore a rotazione.

Art. 22 – Turnazioni

La turnazione è istituita per la polizia locale. La distribuzione equilibrata dei turni, antimeridiani, pomeridiani e serali è rispettata a condizione che l' oscillazione tra i due turni non sia superiore al 60% e non inferiore al 40%.
La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro.

Articolo 23 - Elevazione limite massimo dello straordinario

Le parti concordano che per esigenze eccezionali - debitamente motivate 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 di cui all'art.14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato fino a 220 ore, fermo restando il limite delle risorse previste per il pagamento del lavoro straordinario.

Articolo 24 - Banca delle ore

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore, nel limite complessivo annuo di 40 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

Art. 25 – Flessibilità dell'orario di lavoro e Orario multiperiodale

La disciplina dell'orario di lavoro è contenuta nell'apposito regolamento approvato con delibera di Giunta Comunale **n. 160 del 12/09/2019** che integralmente e sostanzialmente viene confermata

Art. 26 – Personale comandato o distaccato

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

Art. 27– Salario accessorio del personale a tempo parziale

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

Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno sei mesi continuativi nell'arco dell'anno solare.

Art. 29 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

Art. 30 e 31– Buoni pasto

Nelle giornate in cui è previsto il rientro, ha diritto al buono pasto il dipendente che è tenuto al rientro pomeridiano con una pausa pranzo non inferiore a trenta minuti e non superiore a due ore purché siano prestate nella giornata almeno otto ore complessive di cui almeno cinque in orario antimeridiano. Per orario antimeridiano s'intende quello che inizia entro le ore 13:30. La prestazione lavorativa che dà diritto al buono pasto o ticket è quella che inizia in orario anti meridiano proseguendo, obbligatoriamente in orario pomeridiano, tenendo conto, a tal fine, anche delle eventuali prestazioni di lavoro straordinario. Il valore facciale del buono pasto è di 5,16 euro .
Vengono elencate nel CCDI le figure che possono fruire della pausa anche all'inizio o alla fine di ciascun turno.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

FONDO SALARIO ACCESSORIO 2019 RISORSE STABILI E RISORSE VARIABILI	
RISORSE STABILI 2019	**195.966,00**
RISORSE FISSE NON SOGGETTE AL LIMITE	**9.411,00**
TOTALE RISORSE STABILI	**205.377,00**
PROGESSIONI ORIZZONTALI AL 31 DICEMBRE 2019 (Al netto dei pensionamenti al 31 dicembre)	70.108,51
COMPARTO STANZIATO IN ALTRI CAPITOLI AL 31/12/2019 (Al netto dei pensionamenti al 31 dicembre)	26.258,96
INDENNITA' OPERATRICI SOCIALI	**1.249,60**
FONDO 2019 AL NETTO DI PROGRESSIONI- COMPARTO E INDENNITA' ART. 6	**107.759,93**
INDENNITA' art 23 CCNL 2018 e art 24 CCNL 2000	16.500,00
FONDO DISPONIBILE RISORSE STABILI 2019	**91.259,93**

ART. NORMATIVO	ISTITUTO	PROFILI PROFESSIONALI O ATTIVITA' INTERESSATE	N° DIPENDENTI	DESCRIZIONE	UNITA' DI MISURA	QUANTITA' CADAUNO	IMPORTO UNITARIO	IMPORTO TEORICO
ART 70 BIS CCNL 2018	RISCHIO	CONDUCENTE MEZZI	4	RISCHIO CONNESSO ALLA CONDUZIONE DI AUTOVEICOLI	GIORNI DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO	230	2,00	1.840,00
		CUOCHE	3	RISCHIO CONNESSO ALLE ATTIVITA' DI PREPARAZIONE E SOMMINISTRAZIONE DEI PASTI NELLE MENSE SCOLASTICHE COLONIE E ALTRE OCCASIONI	GIORNI DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO	230	2,00	1.380,00
		AUSILIARIE DI CUCINA	4	RISCHIO CONNESSO ALLE ATTIVITA' DI PREPARAZIONE E SOMMINISTRAZIONE DEI PASTI NELLE MENSE SCOLASTICHE COLONIE E ALTRE OCCASIONI	GIORNI DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO	230	2,00	1.840,00
TOTALE A								5.060,00

ART 70 BIS CCNL 2018	ATTIVITA' DISAGIATE	PERSONALE AUSILIARIO DI CUCINA E CUOCA	3	DISAGIO CONNESSO ALLA FRAMMENTAZIONE DELL'ORARIO DI SERVIZIO O AL TRASPORTO PASTI DALLE CUCINE A REFEZIONI ESTERNE	GIORNI DI PRESENZA	230	1,30	897,00
		PERSONALE AUSILIARIO DI CUCINA E CUOCA	6	MANSIONI DIVERSE NELL'AMBITO DELLA STESSA CATEGORIA	GIORNI DI PRESENZA	230	1,30	1.794,00
		MESSO	1	MESSO NOTIFICATORE	INTERO ANNO	230	1,30	299,00
TOTALE B								2.990,00
ART 70 BIS CCNL 2018	MANEGGIO VALORI	DIPENDENTI ADDETTI COSTANTEMENTE AL MANEGGIO VALORI (ESCLUSI I RESPONSABILI D'UFFICIO)	1	OLTRE I 3.000,00 MEDI MENSILI	GIORNI DI PRESENZA	230	2,50	575,00
			2	DA 1000,00 A 3.000,00 MEDI MENSILE NON CUMULABILE CON SERVIZIO ESTERNO VIGILI	GIORNI DI PRESENZA	230	2,00	920,00
			6	FINO AD € 1000,00 MEDI MENSILI NON CUMULABILE CON SERVIZIO ESTERNO VIGILI	GIORNI DI PRESENZA	230	1,00	1.380,00
ART. 24 CCNL 2018	REPERIBILITA'	REPERIBILITA' FERIALE O FESTIVA 6 ORE	4	ADDETTI ALLO STATO CIVILE 1 UNITA' PER TURNO	GIORNI/ ORE DI REPERIVBILITA'	110	5,17	915,24
		REPERIBILITA' FERIALE O FESTIVA 6 ORE	4	OPERAI E TECNICI LLE PP 2 UNITA' A TURNO	GIORNI/ ORE DI REPERIVBILITA'	11	5,17	190,07
TOTALE C								3.980,31
ART 70 QUINQIES CCNL 2018	SPECIFICHE RESPONSABILITA' (Art. 36 C. 2 CCNL 2004)	UFFICIALE DI STATO CIVILE ANGRAFE E ELETTORALE E TRIBUTI	3	UFFICIALE DI STATO CIVILE ANGRAFE E ELETTORALE	INTERO ANNO	UNA TANTUM	300,00	900,00
			1	RESPONSABILE UFF TRIBUTI		UNA TANTUM	300,00	300,00
		UFFICIALE ANAGRAFE	2	UFFICIALE ANAGRAFE		UNA TANTUM	100,00	200,00
		ADDETTI ALLA PROTEZIONE CIVILE	2	PERSONALE INCARICATO/ADDETTO PROTEZIONE CIVILE		UNA TANTUM	300,00	600,00
TOTALE D								2.000,00
ART 56 QUINQIUES	INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO	VIGILI	6	VIGILI A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO	GIORNI DI EFFETTIVO SERVIZIO	26	2	312,00
TOTALE E								312,00
ART 16	INIZIATIVE PRIVATE	PERSONALE UFFICIALE DI STATO CIVILE	3	CELEBRAZIONE MATRIMONI CIVILI	INTERO ANNO	15,00	50,00	750,00
TOTALE F								750,00
TOTALE 1 (TOT A+TOT B+TOT C+TOT D+ TOT E+ TOT F)								15.092,31
DIFFERENZA 1								76.167,62
QUOTA DA DESTINARE ALLE PEO								26.547,25
DIFFERENZA 2								49.620,37
RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE								15.398,00
SOMMA DESTINATA AL FINANZIAMENTO DEI PROGETTI OBIETTIVO E PIANI DI LAVORO ART 15 COMMA 5 CCNL 1999 COMPRESO TSO								15.398,00
QUOTA RESIDUA PER IL FINANZIAMENTO DI PARTICOARI RESPONSABILITA' INDENNITA' DI FUNZIONE E PREMIALITA'								49.620,37
QUOTA DA DESTINARE ALLE PARTICOLARI RESPONSABILITA' E ALL'INDENNITA' DI FUNZIONE ED EX FUNZIONI DEC SERVIZIO RIFIUTI							50%	24.810,18
QUOTA DA DESTINARE ALLA PREMIALITA'							50%	24.810,18

C) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e Premialità.

D) L'Ente si è dotato di regolamenti per l'erogazione dei compensi per la produttività individuale e collettiva, modificati e integrati e trasfusi nel CCDI normativo 2019-2021.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche la cui regolamentazione riportata nel medesimo CCDI è improntata a criteri di selettività. Le risorse di parte fissa del fondo sono in grado di finanziare la spesa massima prevista per le nuove progressioni pari a euro 26.027,25 che saranno attribuite con decorrenza 1° gennaio 2019, come concordato dalle parti negoziali .

ALL.5)

COMUNE DI ATRI

(Provincia di Teramo)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21 maggio 2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate triennio 2019-2021 - Esercizio 2019.
Relazione tecnico-finanziaria

La presente relazione tecnico-finanziaria è redatta al fine di individuare e quantificare i costi relativi alla contrattazione decentrata integrativa 2019 e di attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali di bilancio.

Modulo 1 – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regioni Autonomi Locali e dell'attuale CCNL 21 maggio 2018 Comparto Funzioni Locali, è stato così quantificato: dall'Amministrazione con determinazione del Responsabile dell'Area Servizi Interni e ai Cittadini n. 1928 del 7 novembre 2019.

Descrizione	Importo
Risorse stabili	221.778,000
Applicazione articolo 9, comma 2 bis DL 78/2010 consolidato	-11.058,00
Applicazione articolo 1, comma 236 L. 208/2015 consolidato	-5.343,00
Risorse stabili	205.377,000
Risorse variabili (soggette e non soggette al limite)	48.590,00

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate
La parte "stabile" al 2019 del fondo per le risorse decentrate, quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, ammonta a € 212.367,00.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Per l'anno 2019 è stato applicato il valore annuo delle retribuzioni individuali di anzianità e assegni ad personam in godimento da parte del personale cessato nel corso del 2018. Il valore complessivo ammonta a euro 40.408,00.

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità.

Descrizione	Importo
CCNL 21 maggio 2019 Art.67, comma 2, lett. a) –Incremento 83,20 euro per unità presenti al 31 dicembre 2015 – 66 unità	5.491,00
CCNL 21 maggio 2018 Art, 67, comma 2, lett. B) Riallineamento PEO	3.920,00
Totale incrementi derivanti dal CCNL 21 maggio 2018	9.411,00

Tale valore non è da considerare nell'ambito delle risorse "soggette al limite" secondo quanto previsto dall'art.11 Decreto legge 14 dicembre 2018 n. 135.

Sezione II – Risorse variabili soggette al limite

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione	Importo
CCNL 21 maggio 2018 art.67, comma 4	20.707,00
CCNL 21 maggio 2018 art.67 comma 3 lett.	2.104,00
Decurtazione fondo parte variabile	- 460,00
Decurtazione per rispetto del limite 2016	-6.953,00
Risorse variabili soggette al limite	15.398,00

Le risorse variabili non soggette al limite sono così determinate:

Descrizione	Importo
Economie fondo anno precedente	38,00
Economie fondo straordinario	1.084,00
Incentivi progettazione e funzioni tecniche	24.570,00
Sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, compensi ISTAT ecc.	1.000,00
Compensi progetti finanziamenti europei	6.500,00
Risorse variabili non soggette al limite	33.192,00

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Non sono previste decurtazioni, oltre a quelle sopra evidenziate.

L'articolo 23 del Decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75 ha previsto che dal 2017 le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non possono superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, L'art.11 Decreto legge 14 dicembre 2018 n. 135 prevede che il limite di cui all'articolo 23 del citato D.lgs.. 75/2017 non opera con riferimento agli incrementi previsti dalla contrattazione nazionale.

In riferimento all'art.33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019 n. 134, il limite al trattamento accessorio del personale è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. Tale norma sarà applicata solo a seguito della pubblicazione del decreto del Ministro della pubblica amministrazione, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro dell'interno.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Risorse stabili	221.778,000
Applicazione articolo 9, comma 2 bis DL 78/2010 consolidato	-11.058,00
Applicazione articolo 1, comma 236 L. 208/2015 consolidato	-5.343,00
Risorse stabili 2019	**205.377,000**
Descrizione	Importo
Risorse variabili	**48.590,00**
Totale fondo disponibile	**253.967,00**

Sezione V –Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondO

Voce non presente.

*****

Modulo II– Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali 97.617,07 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	26.258,96
Progressioni orizzontali	70.108,51
Indennità personale educativo asili nido (art.31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	1.249,60
Totale	97.617,07

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche pregresse.
Si precisa che le risorse fisse del fondo disponibili (al netto delle decurtazioni DL 78/2010 e legge 208/2015) detratte le somme non regolate dal contratto ammontano a euro 107.759,93.

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto le somme per i seguenti istituti

Descrizione	Importo
Indennità art.23 CCNL 2018 e art.24 CCNL 2000	16.500,00
Indennità di rischio	5.060,00
Indennità disagio	2.990,00
Indennità maneggio valori	2.875,00
Indennità di reperibilità	1.105,31
Specifiche responsabilità(stato civile, tributi, anagrafe, protezione civile)	2.000,00
Indennità servizio esterno (agenti polizia locale)	312,00
Iniziative private (celebrazione matrimoni)	750,00
Progressioni economiche orizzontali	26.547,25
Totale	58.139,56

Le risorse fisse del fondo, detratte le somme regolate dal contratto integrativo ammontano a euro 50.140,37, che sono destinate a finanziare:

Descrizione	Importo
Particolari responsabilità	24.810,18
Premialità individuale e collettiva	24.810,18
Totale	49.620,37

Destinazione risorse varabili soggette al limite

Descrizione	Importo
Progetti obiettivo piani di lavoro (compreso TSO)	15.398,00
Totale	15.398,00

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	97.617,07
Somme non regolate dal contratto (comprese le risorse variabili non soggette al limite)	156.349,93
Totale	253.967,00

Sezione V- Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo aventi carattere di certezza e stabilità:
Le risorse stabili, consolidato il taglio di cui al DL 78/2010 per euro 11.058,00, al netto del taglio derivante dall'applicazione di cui all'art.1, comma 236 legge 208/2015 per euro 5.343,00, ammontano a euro 205.377,00. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, compresa la quota da attribuire per l'anno 2019, e l'indennità per l'ex personale educativo) ammontano a euro 123.644,32. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:
Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

c. Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).
Per l'anno 2019 è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali per un ammontare di euro 26.027,25. Si precisa che tale importo trova finanziamento tramite le risorse stabili del fondo. La decorrenza è stabilita al 1° gennaio 2019.