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 2022.

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 parte economica annualità 2022 definito nella seduta tenutasi in presenza il del 15 novembre 2022.
Periodo temporale di vigenza		Anno 01.01.2019-31.12.2022 e per le modifiche della parte giuridica del 01.01.2021- fino al 31/12/2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale Componenti: Titolari P.O. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI e relative RSU Firmatarie della preintesa : FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI e relative RSU Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari		Dipendenti comunali del comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2022- triennio 2019-2021-2022 b) Disciplina dei compensi CCNL 2019/2021 aggiornamento per l'annualità 2022
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. 106 del 31/05/2022**
		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. 81 del 26/04/2022.** È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al 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 nella seduta del 15 novembre 2022.

Ha preso atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate 2022 (risorse decentrate stabili e variabili) quantificato 274.222,83 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, trentasei mesi a decorrere dal 2020 e ventiquattro mesi a decorrere dal 2021.
   Per l'anno 2022 alle progressioni aventi decorrenza 1° gennaio 2022 sono destinati euro 5.079,67 teoriche.

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 2,50 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 2,00 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 7,00 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:

	C R I T E R I	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 particolarmente complesse;	2
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, in misura direttamente proporzionale al punteggio conseguito.

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 con riparametrazione per i periodi di effettivo svolgimento della funzione:

a) € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe e Ufficiali Elettorali, con delega completa;
b) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe con delega parziale;
c) € 150,00 agli Ufficiali Elettorali;
d) € 150,00 agli Ufficiali di Anagrafe;
e) € 350,00 al Responsabile dei Tributi;
f) € 350,00 al personale addetto alla protezione civile
g) € 350, 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 tributi comma 1091, articolo 1, della L. 30 dicembre 2018, n. 145).
- 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 = ∑(Ptp) = ∑ (Ptp) $_{\text{dei dipendenti dell'area da 1 a n}}$
Premialità unitaria = (PrU) = B $_{70\% (x)}$ / ∑(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 ∑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 2,50 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	€ 400,00
Agente "V" da 10 anni ed inferiore ai 20 anni di servizio	€ 550,00
Agente "VV" da 20 anni ed inferiore ai 25 anni di servizio	€ 600,00
Agente " VVV" oltre i 25 anni di servizio	€ 650,00
Maresciallo	€ 750,00
Tenente	€ 800,00

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

a) Agenti Categoria C: da 350,00 a 600,00 euro:

AGENTE Da 0 a 5 anni	AGENTE SCELTO Da 5 a 10 anni	**ASSISTENTE** Da 10 a 15 anni	ASSISTENTE CAPO da 15 a 20 anni	ASSISTENTE SUPRIORE Oltre 20 anni
350,00	400,00	500,00	550,00	650,00

b) Sottoufficiali categoria C: da 550,00 a 750,00 euro:

SOVRINTENDENTE Da 10 a 13 anni	SOVRINTENDENTE CAPO Da 13 a 16 anni	ISPETTORE Da 16 a 19 anni	ISPETTORE CAPO Da 19 a 22 anni	SOSTITUTO COMMISSARIO Oltre i 22 anni
550,00	600,00	650,00	700,00	750,00

c) Ufficiali direttivi categoria D: da 800,00 a 1.200,00 euro;

VICE COMMISSARIO AGGIUNTO da 0 a 5 anni	VICE COMMISSARIO Da 5 a 10 anni	COMMISSARIO Da 10 a 15 anni	COMMISSARIO CAPO Da 15 a 20 anni	COMMISSARIO SUPERIORE Oltre 20 anni
800,00	900,00	1.000,00	1.100,00	1.200,00

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.

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, previa detrazione di quanto eventualmente spettante ai sensi del successivo comma 3, 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. 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.
4. 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 e di € 7,00 a decorrere dal 1 gennaio 2021
Vengono elencate nel CCDI le figure che possono fruire della pausa anche all'inizio o alla fine di ciascun turno.

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

C) 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 -aggiornamento 2021.

D) 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 5.079,67 che saranno attribuite con decorrenza 1° gennaio 2022, come concordato dalle parti negoziali .

Seguono i prospetti relativi a:
A) costituzione del fondo delle risorse decentrate
B) sintesi dell'utilizzo delle risorse decentrate

A) Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa 2022

DESCRIZIONE	IMPORTO
Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - *(ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)*	115.521,00
INCREMENTI CCNL 2002-05 - *(ART. 32 CC. 1,2,7)*	22.090,00
INCREMENTI CCNL 2004-05 - *(ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)*	19.244,00
INCREMENTI CCNL 2006-09 - *(ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)*	12.791,00
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - *(DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)*	1.733,00
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - *(ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)*	580,00
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - *(ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)*	
ARTICOLO 67, COMMA 1, CCNL 2018 - 0,20% MS 2001	
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - *(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)*	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - *(ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2001*	49.148,36
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	
DECURTAZIONE DEL FONDO PARTE FISSA- ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015	5.343,00
DECURTAZIONE DEL FONDO- PARTE FISSA ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS 75/2017	22.651,88
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	11.058,00
TOTALE RISORSE STABILI	182.054,48
Risorse variabili soggette al limite	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)*	
RECUPERO EVASIONE ICI - *(ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)*	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - *(ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)*	
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - *(ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)*	
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - *(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)*	
INTEGRAZIONE 1,2% - *(ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)*	20.707,00
MESSI NOTIFICATORI - *(ART. 54, CCNL 14.9.2000)*	250,00
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - QUOTA PARTE ANNO PRECEDENTE *(ART. 67, C.3, LETT. D) CCNL 2018*	1.590,69

COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - *(ART. 27, CCNL 14.9.2000)*	
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	460,00
DECURTAZIONE PER IL RISPETTO DEL LIMITE 2016	
Totale Risorse variabili soggette al limite	22.087,69
Risorse stabili + risorse variabili soggette al limite	204.142,17
Risorse fisse NON soggette al limite	
RIALLINEAMENTO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ART. 67, COMMA 2, LETT. B - CCNL 2018	3.920,00
AUMENTO PER UNITA' IN SERVIZIO AL 31/12/2015 - € 83,20 - ART. 67, COMMA 2, LETT. A - CCNL 2018	5.491,00
Art 67 C. 5 lett. A CCNL 2018_ART. 33, C. 2, DL 30 APRILE 2019 N. 34	9.183,41
Totale Risorse fisse NON soggette al limite	18.594,41
Risorse variabili NON soggette al limite	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - *(ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)*	782,16
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - *(ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)*	4.179,35
INCENTIVI PER LA PROGETTAZIONE E DIREZIONE OPERE PUBBLICHE E SERVIZI - *(ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006) E INCENTIVI PER GLI UFFICI TRIBUTI*	45.000,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - *(ART. 27, CCNL 14/9/2000)*	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT ECC- *(ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)*	1.524,74
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - *(ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)*	
COMPENSI FONDI EUROPEI / MINISTERO PIN PER ANPR	-
ARTICOLO 33, COMMA 2, DECRETO-LEGGE 30 APRILE 2019 N. 34 (ART.67, COMMA 5, LETT. B) CCNL 2018	
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	51.486,25
TOTALE RISORSE NON SOGGETTE A LIMITE	70.080,66
TOTALE FONDO DA CCNL	274.222,83
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	204.142,17
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO	79.741,83
SOMME DESTINATE AL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO	283.884,00
-	
TOTALE FONDO EFFETTIVO	353.964,66
TAGLIO DA OPERARE SE POSITIVO	-

PERSONALE IN SERVIZIO 31/12/2018	56,19
FONDO QUOTA MEDIA PROCAPITE (parte fissa)	3.401,26
PERSONALE 31/12/2022 ponderati	58,89
DIFFERNZIALE 2022	9.183,41

B) FONDO SALARIO ACCESSORIO 2022 RISORSE STABILI E RISORSE VARIABILI	
RISORSE STABILI 2022	**182.054,48**
RISORSE FISSE NON SOGGETTE AL LIMITE	**18.594,41**
TOTALE RISORSE STABILI	**200.648,89**
PROGESSIONI ORIZZONTALI AL 31 DICEMBRE 2022	**66.638,03**

COMPARTO 2022								**27.605,33**
INDENNITA' OPERATRICI SOCIALI								**1.022,40**
FONDO AL NETTO DI PROGRESSIONI- COMPARTO E INDENNITA' ART. 6								**105.383,13**
INDENNITA' art 23 CCNL 2018 e art 24 CCNL 2000								**14.500,00**
FONDO DISPONIBILE RISORSE STABILI 2020								**90.883,13**
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 O ASSISTENTI PULMINI OPERAI E MANUTENTORI	7,0	RISCHIO CONNESSO ALLA CONDUZIONE DI AUTOVEICOLI E ALL'UTILIZZO DI ATTREZZI E ASSISTENZA SCUOLABUS	GIORNI DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO	200	**2,50**	**3.500,00**
		CUOCHE E AUSILIARIE DI CUCINA	7,0	RISCHIO CONNESSO ALLE ATTIVITA' DI PREPARAZIONE E SOMMINISTRAZIONE DEI PASTI NELLE MENSE SCOLASTICHE COLONIE E ALTRE OCCASIONI	GIORNI DI ESPOSIZIONE AL RISCHIO	200	**2,50**	**3.500,00**
TOTALE A								**7.000,00**
ART 70 BIS CCNL 2018	ATTIVITA' DISAGIATE	PERSONALE AUSILIARIO DI CUCINA CUOCA	7,0	DISAGIO CONNESSO ALLA FRAMMENTAZIONE DELL'ORARIO DI SERVIZIO O AL TRASPORTO PASTI DALLE CUCINE A REFEZIONI ESTERNE ED ASSISTENTI SCUOLABUS SUI PULMINI MANSIONI DIVERSE E PLURIFUNZIONI	GIORNI DI PRESENZA	210	**2,00**	2.940,00
		PERSONALE OPERAI E ADDETTO AL PROTOCOLLO 1 GIORNO ALLA SETTIMANA	7,0	FRAMMENTAZIONE ORAIO MANSIONI IEVERSE E PLURIFUNZIONI	GIORNI DI PRESENZA	210	**2,00**	2.940,00
		MESSO	2,0	MESSO NOTIFICATORE	INTERO ANNO	100	**2,00**	400,00
TOTALE B								**6.280,00**
ART 70 BIS CCNL 2018	MANEGGIO VALORI	DIPENDENTI ADDETTI COSTANTEMENTE AL MANEGGIO VALORI (ESCLUSI I RESPONSABILI D'UFFICIO)	1,0	OLTRE I 3.000,00 MEDI MENSILI	GIORNI DI PRESENZA	220	**2,50**	550,00
			1,0	DA 1000,00 A 3.000,00 MEDI MENSILE NON CUMULABILE CON SERVIZIO ESTERNO VIGILI	GIORNI DI PRESENZA	220	**2,00**	440,00
			3,3	FINO AD € 1000,00 MEDI MENSILI NON CUMULABILE CON SERVIZIO ESTERNO VIGILI	GIORNI DI PRESENZA	220	**1,00**	732,60
TOTALE C1								**1.722,60**
ART. 24 CCNL 2018	REPERIBILITA'	REPERIBILITA' FERIALE O FESTIVA 6 ORE	3,3	ADDETTI ALLO STATO CIVILE 1 UNITA' PER TURNO	GIORNI/ DI REPERIVBILITA'	110	**5,67**	623,70
		REPERIBILITA' FERIALE O FESTIVA 6 ORE	1,3	OPERAI E TECNICI LLE PP 2 UNITA' A TURNO	GIORNI/ DI REPERIVBILITA'	52	**5,67**	294,84
TOTALE C2								**918,54**
ART 70 QUINQIES CCNL 2018	SPECIFICHE RESPONSABILITA' (Art. 36 C. 2 CCNL 2004)	UFFICIALE DI STATO CIVILE ANGRAFE E ELETTORALE E TRIBUTI	2,7	UFFICIALE DI STATO CIVILE ANAGRAFE E ELETTORALE	INTERO ANNO	UNA TANTUM	**350**	947,92
			0,9	UFFICIALE DI STATO CIVILE ANAGRAFE		UNA TANTUM	**300**	262,50
			1,0	RESPONSABILE UFF. TRIBUTI		UNA TANTUM	**350**	350,00
		UFFICIALE ANAGRAFE	1,0	UFFICIALE ANAGRAFE		UNA TANTUM	**150**	150,00

		ADDETTI ALLA PROTEZIONE CIVILE	0,4	PERSONALE INCARICATO/ADDETTO PROTEZIONE CIVILE		UNA TANTUM	146	60,76
TOTALE D								**1.771,18**
ART 56 QUINQIUIES	INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO	VIGILI	7,5	VIGILI A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO	GIORNI DI EFFETTIVO SERVIZIO	200	**2,50**	**3.750,00**
TOTALE E								**3.750,00**
ART 16	**INIZIATIVE PRIVATE**	PERSONALE UFFICIALE DI STATO CIVILE	3,0	CELEBRAZIONE MATRIMONI CIVILI IN GIORNI E ORARI DIVERSI DA QUELLI DI SERVIZIO	INTERO ANNO	18,00	50,00	900,00
TOTALE F								**900,00**
TOTALE 1	**(TOT A+TOT B+TOT C+TOT D+ TOT E+ TOT F)**							**22.342,32**
DIFFERENZA 1								**68.540,81**
QUOTA PEO ATTRIBUTI NEL 2022 TEORICO								**5.079,67**
DIFFERENZA 2								**63.461,15**
QUOTA RESIDUA PER IL FINANZIAMENTO DI PARTICOLARI RESPONSABILITA' INDENNITA' DI FUNZIONE E PREMIALITA'								**63.461,15**
QUOTA DA DESTINARE ALLE PARTICOLARI RESPONSABILITA' E ALL'INDENNITA' DI FUNZIONE						**50%**		31.730,57
QUOTA DA DESTINARE ALLA PERFORMANCE						**50%**		31.730,57
DIFFERENZA 2								-
RISORSE VARIABILI SOGGETTE A LIMITE								20.707,00
								782,16
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITE								**21.489,16**
SOMMA DESTINATA AL FINANZIAMENTO DEI PROGETTI OBIETTIVO E PIANI DI LAVORO ART 15 COMMA 5 CCNL 1999								21.489,16
ECONOMIE STRAORDINARIO ANNO PRECEDENTE DESTINATE AL FINANZIAMENTO DEGLI ARRETRATI DI STRAORDINARI								4.961,51
COMPENSI ISTAT E COMPENSI MESSI NOTIFICATORI (1,524,74+250,00)								**1.774,74**

Le economie di risorse derivanti dall'erogazione delle indennità di cui ai sub totali A, B, C, D, E ed F vengono destinate, nella stessa annualità, alla quota per Le particolari responsabilità, per la premialità individuale e organizzativa.

Segretario Generale
F.to Dott.ssa Serena Taglieri

Responsabile Finanziario
F.to Dott.ssa Paola Di Crescenzo