

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE – COMUNE DI PORTO MANTOVANO

In data **21 dicembre 2019** presso la residenza municipale del COMUNE DI PORTO MANTOVANO ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica:

Presidente –Bianca Meli– Segretario comunale P [ x ] A [ ]

la delegazione sindacale:

OO.SS. Territoriale	CGIL FP TORELLI ANDREA	P [ x ] A [ ]
OO.SS. Territoriale	CISL FP CHITTOLINI CESIRA	P [ x ] A [ ]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL BUSSENI DANIELA	P [ x ] A [ ]
R.S.U. Aziendale	BOSI LIVIO	P [ x ] A [ ]
	DEBATTISTI CLAUDIA	P [ x ] A [ ]
	ZAMBONI MICHELE	P [ x ] A [ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019 – 2021.

Per la delegazione di parte pubblica: Presidente MELI BIANCA

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. FP CGIL	TORELLI ANDREA
OO.SS. CISL – FP	CHITTOLINI CESIRA
OO.SS. UIL - FPL	BUSSENI DANIELA
R.S.U. Aziendale	BOSI LIVIO ZAMBONI MICHELE DEBATTISTI CLAUDIA

## **INDICE:**

### **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

- Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

### **TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

- Art. 5 – Quantificazione delle risorse
- Art. 6 – Strumenti di premialità
- Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
- Art. 8 – Criteri generali per la progressione economica orizzontale
- Art. 9 – Principi generali per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità
- Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL) implicanti il maneggio valori
- Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 11.1 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità
- Art. 11.2 indennità art. 37 c. 4 CCNL 6/7/95
- Art. 12 - Indennità di reperibilità
- Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.
- Art. 14 - Performance organizzativa
- Art. 15 - Performance individuale
- Art.16- Differenziazione del premio individuale art. 68 comma 3 CCNL 21/5/2018
- Art. 17 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative
- Art. 18 – Indennità di servizio esterno
- Art. 19 Turnazioni e Indennità art. 24 CCNL 14/9/2000

### **TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

- Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale
- Art. 21 – Personale comandato o distaccato
- Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo parziale
- Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo determinato
- Art. 24 –Norme finali

ALLEGATO A) CRITERI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE SULLA BASE DEI PRINCIPI DETTATI DALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D. LGS. N. 150/2009 E S.M.I., NONCHÉ NEL RISPETTO DELLA DISCIPLINA DI CUI ALL'ART. 16 DEL CCNL 21/05/2018 (CCDI 21/12/2018)

ALLEGATO B) SINTESI DELLE DESTINAZIONI DEL FONDO 2019

## **TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### ***Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale***

- 1 Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:  
il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL 2018);  
il D.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;  
il D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";  
il Regolamento comunale per l'organizzazione degli uffici e dei servizi vigente nel tempo;  
il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, vigente nel tempo;  
i CCNL del comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per le parti non disapplicate.

### ***Art. 2 - 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, a tempo pieno, a tempo parziale, a tempo determinato ed al personale comandato, distaccato, in contratto formazione e lavoro, somministrato, previa previsione delle correlate risorse all'interno del fondo delle risorse decentrate.
- 2 Esso avrà vigenza dal 1/1/2019, fatte salve eventuali diverse decorrenze stabilite per singoli istituti.
- 3 I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire di massima entro il mese di marzo di ciascun anno.
- 4 Gli effetti normativi ed economici del presente contratto hanno efficacia triennale e, in ogni caso, restano vigenti sino alla stipulazione di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative degli stessi, ai sensi dell'art. 8, commi 1 e 7, secondo periodo, del CCNL 21/05/2018.

### ***Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto***

- 1 Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, in occasione della definizione dell'accordo economico annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto.

- 2 La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

**Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

- 1 Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontreranno per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
- 2 L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
- 3 L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

**TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

**Art. 5 – 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, è di competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
- 2 In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione della componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 come segue:  
sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza (art. 67, comma 4 del CCNL 21.05.2018);  
stanziando apposite risorse 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 (art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21.05.2018).

**Art. 6 – Strumenti di premialità**

- 1 Conformemente ai CCNL, alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), il presente Contratto disciplina i criteri per l'erogazione dei seguenti premi correlati alla performance (CCNL 2016/2018, art. 7 comma 4, lett. b):
  - premi correlati alla performance organizzativa;
  - premi correlati alla performance individuale;
  - differenziale del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 2018;

- le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8 e dell'allegato "A";
- le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL 2018;
  - 2 I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono stati definiti con Accordo del 3.4.2019.
  - 3 Il presente Contratto contiene inoltre i criteri generali per l'individuazione delle misure delle indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL 2018;

**Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

- 1- Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL 2018 e norme vigenti) e disponibili, costituenti il "fondo risorse decentrate", sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) alla componente variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL 2018, 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 medesimo CCNL;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
- 2- Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi. non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance riconosce e valorizza gli obiettivi annuali conseguiti, la qualità e la quantità delle prestazioni rese dal personale, in base ad un percorso che delinea le seguenti fasi essenziali:
    - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
    - programmazione operativa e gestionale;

- definizione degli obiettivi individuali, organizzativi e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
- predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- monitoraggio e confronto periodico;
- verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
- controlli e validazione sui risultati;
- conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- esame dei giudizi in contraddittorio, come specificato in seguito.

e) la performance organizzativa è rilevata ed apprezzata in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati-

f) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento obiettivi assegnati, qualità della prestazione, comportamenti organizzativi e professionali;

g) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento;

h) la quota destinata a compensare la produttività (art. 68, comma 2, lettera “a” e “b”) sarà ripartita tra il personale destinatario sulla base dei seguenti criteri:

- valutazione della performance organizzativa: al raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati ad ogni area derivanti dal PEG, si provvederà alla corresponsione del premio in base alla percentuale di raggiungimento nel rispetto di quanto disposto dall’art. 68 – co. 3 del CCNL 21/05/2018.
- valutazione performance individuale: attraverso le schede di valutazione compilate dai rispettivi Responsabili di Servizio per un valore almeno pari al 30% dell’ammontare delle risorse variabili;
- per il personale di ruolo costituiscono elementi per l’attribuzione della quota di produttività, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, la presenza in servizio come sotto specificato;
- il compenso medesimo sia per la performance organizzativa che individuale, dovrà altresì essere proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell’anno e precisamente:

per una presenza in servizio fino a 3 mesi in un anno spetta il 25% della produttività
per una presenza in servizio fino a 6 mesi in un anno spetta il 50% della produttività
per una presenza in servizio fino a 9 mesi in un anno spetta il 75% della produttività
per una presenza in servizio oltre i 9 mesi in un anno spetta il 100% della produttività.)

2- Si considerano presenza in servizio sia l’astensione obbligatoria per maternità, l’infortunio, i permessi di legge e da contratto, ferie e ricoveri ospedalieri.

- 3- La presenza in servizio viene determinata in ragione annua da una base teorica di presenza pari a 365 giorni.
- 4- La quota di produttività dovrà inoltre essere rapportata in caso di prestazioni ad orario ridotto alla percentuale di part-time.
- 5- La quota di risorse destinata all’incentivazione individuale, a seguito di valutazione con scheda individuale, è costituita dall’importo previsto in sede di accordo annuale, eventualmente aumentato di quote che residuano in seguito all’applicazione degli altri istituti, salvo quelli di cui all’67, c. 3, lettera i) e art. 67, c. 5, lettera b).

### **Art. 8 – Criteri generali per la progressione economica orizzontale PEO**

- 1- L’istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi,

corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL 2018.

- 2- La progressione economica viene riconosciuta nel limite della quota a tal fine individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo i criteri e le procedure già stabilite nel CCDI 2018 e riportate nell'allegato "A" al presente CCDI.

#### **Art. 9-Principi generali per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità**

1- Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2- Le indennità sono riconosciute solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3-Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

4-L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza dei Responsabili Apicali.

5-L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. Essa non è quindi riconosciuta per le ordinarie condizioni lavorative. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

6-Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio. Di conseguenza, sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

#### **Art.10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL) implicanti il maneggio valori**

- 1- Viene attribuita al personale a tempo indeterminato adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori per le sole giornate di effettiva prestazione dell'attività, una indennità giornaliera nelle seguenti misure:

Importo medio annuo	Importo giornaliero
Da € 1.001,00 a € 8.000,00	€ 1,00
Da € 8.001,00 a 20.000,00	€ 1,55
Oltre e 20.001,00	€ 2,00

- 2- I dipendenti che beneficiano di tale indennità sono quelli nominati espressamente Agenti Contabili.
- 3- La media annua di valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili.

#### **Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità**

1 Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità tra quelle di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese.

2 L'indennità per specifiche responsabilità è attribuita in presenza di funzioni di particolare rilevanza tra quelle aventi le seguenti caratteristiche:

- 1 responsabilità aventi rilevanza esterna (a titolo esemplificativo: componente di commissioni di concorso, componente di commissioni di gara, rendicontazione di risorse);
- 2 responsabilità aventi rilevanza interna (a titolo esemplificativo: responsabilità di istruttoria di procedimenti, responsabilità di conseguimento e/o realizzazione di

obiettivi);

- 3 responsabilità relazionali (a titolo esemplificativo: conduzione di sistemi relazionali complessi, conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro);
- 4 responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione, di esercizio di mansioni ascrivibili a categoria superiore.

3 Per l'anno 2019 l'importo destinato alle specifiche responsabilità è di euro 7.300.

4 Lo svolgimento di funzioni comprendenti due o più ambiti fra i 4 sopra citati, comporta una maggiorazione del 10% di quella relativa a un solo ambito, quantificata in euro 1.000,00. Nella concreta applicazione, qualora si sfiori l'importo annualmente stabilito dalla Contrattazione decentrata, le indennità sono proporzionalmente ridotte. Nella concreta applicazione, qualora non si raggiunga l'importo stabilito in contrattazione decentrata, le indennità sono proporzionalmente aumentate fino alla concorrenza dell'importo stabilito annualmente in contrattazione decentrata, non superiore comunque ai limiti pro capite di cui all'art. 70 quinquies CCNL 21/5/2019 (€ 3.000,00 annui lordi)

#### **Art. 11.1 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità**

1 -L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 2018, compete al personale dell'Ente delle categorie B, C e D che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile, Ufficiale d'Anagrafe, Ufficiale Elettorale.

2- In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.

3- Per le funzioni di cui al comma 1 è riconosciuta l'indennità nella misura massima annua lorda stabilita in euro € 300,00 per l'anno 2019.

4- L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale e riproporzionata in base al part time

5- Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

6- L'indennità di cui al presente articolo non è frazionabile e viene erogata annualmente, di norma, in un'unica soluzione, entro il primo semestre dell'anno seguente.

7- La corresponsione dell'indennità in caso di assenze prolungate, con conseguente sostituzione da parte di altro dipendente con atto formale, verrà corrisposta a quest'ultimo per il periodo di effettiva sostituzione.

8- Per l'anno 2019 l'importo destinato alle ulteriori specifiche responsabilità è di euro 1.100,00.

#### **Art. 11.2 Indennità art.37 c.4 CCNL.6.7.95**

1. Viene attribuita al personale che al momento dell'istituzione delle posizioni organizzative percepiva l'indennità di direzione o di staff ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL 06.07.1995, beneficiando mensilmente della somma di lire 125.000 quale indennità di cui al DPR 333/1990 (£. 1.500.000 annui lordi ovvero €. 774,68 annui lordi). Tale indennità va corrisposta al personale inquadrato in profili della categoria D, con trattamento stipendiale iniziale corrispondente alla posizione economica D3 (ex VIII q.f.), che effettivamente ne beneficiava alla data dell'1.4.1999, salvo che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 8 e seguenti del CCNL del 31.03.1999.

#### **Art. 12 Indennità di reperibilità**

1. Si confermano le attribuzioni stabilite in sede di contratto collettivo nazionale all'art. 24 CCNL 21/5/2018 e già previste dal precedente CCNL.

## **Art.13- Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.**

### **Art. 13.1 – Compensi di cui all’art. 43 della legge 449/1997**

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, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall’art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:  
proventi da sponsorizzazioni;  
proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;  
contributi dell’utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Una quota delle predette risorse potrà finanziare, in relazione agli indirizzi stabiliti dalla Giunta, il fondo di incentivazione del personale, con le modalità e i limiti previsti dall’art. 43, L. n. 449/1997, e sarà erogata ai dipendenti previa approvazione di apposita disciplina regolamentare comunale, allo stato della sottoscrizione del presente contratto non ancora approvata.

### **Art. 13.2 – Compensi di cui all’art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 2018**

1. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, per gli istituti presenti e regolamentati nell’Ente, vengono erogati ai dipendenti interessati secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile apicale.
2. In aggiunta alle eventuali limitazioni già previste dalle specifiche normative in materia, per finalità equitative, coloro che percepiscono i compensi aggiuntivi di cui al presente articolo in misura pari o superiore a due mensilità lorde (con esclusione di indennità ed assegni per il nucleo familiare), non partecipano alla ripartizione della quota di risorse decentrate afferente alla produttività individuale, salvo che ciò risulti penalizzante nei confronti del resto del personale che vi ha accesso (in altri termini, i compensi aggiuntivi percepiti dal singolo dipendente devono comunque risultare superiori all’importo massimo attribuito a titolo di produttività individuale al resto del personale).

### **Art. 13.3 – Risparmi di cui all’art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 – Piani di razionalizzazione**

1. Ai sensi dell’art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011, convertito in legge n. 111/2011, relativamente all’attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall’art. 6 “Norme transitorie” del D.lgs. 141/2011 -, potrà essere destinata alla contrattazione decentrata integrativa una quota, annualmente stabilita in sede di contrattazione decentrata e corrispondente del 50% dei risparmi ottenuti, validati dal Collegio dei Revisori dei Conti.
2. I piani adottati dall’Amministrazione sono oggetto di informazione alla parte sindacale.
3. 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 competente.
4. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 2018, l’anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, con effetto neutro rispetto ai limiti del fondo.

## **Art. 14 - Performance organizzativa**

1- Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti con gli strumenti di programmazione relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 2018.

2- I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza.

3- I progetti per essere considerati rilevanti al fine del riparto dovranno essere realizzati nella misura non inferiore al 70%.

#### **Art. 15 - Performance individuale**

1. Il 30% delle risorse variabili è accantonato e destinato a performance individuale.
2. L'erogazione dei compensi per performance individuale è attribuita secondo la scheda di valutazione del dipendente, in base alle risorse attribuite al Responsabile di settore, purchè il dipendente abbia acquisito una valutazione non inferiore a 450 punti. Il Responsabile di settore effettua la ripartizione in proporzione al punteggio conseguito dal dipendente nella scheda di valutazione, con riduzione dello stesso in relazione alle ore lavorate per i dipendenti part time/assunti in corso d'anno/in aspettativa per motivi personali o congedo parentale facoltativo in corso d'anno.

#### **Art. 16 Differenziazione del premio individuale art. 68 comma 3 del CCNL 21/5/2018**

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
3. La maggiorazione è attribuita ad una quota massima del 30% del personale interessato dai processi di valutazione.
4. L'importo della maggiorazione è accantonato rispetto al monte complessivo dei premi individuali ed è destinato alla quota limitata di beneficiari che abbiano ottenuto la miglior valutazione nell'anno. In caso di parità ha la precedenza il dipendente più giovane.

#### **Art. 17- Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative**

1. Le parti demandano all'accordo decentrato stipulato in data 3.4.2019.

#### **Art. 18 - Indennità di servizio esterno**

1- L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 2018, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2- L'indennità spetta per lo svolgimento di servizi di vigilanza per almeno 3 ore rispetto all'orario giornaliero di lavoro, nella seguente misura

Attività in servizi di vigilanza esterna	Durata del servizio	Importo
Servizi esterni in orario diurno, notturni, serali, festivi	Almeno 3 ore	1,50

3. Il Responsabile della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

4. Trattandosi di nuova indennità, la presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del contratto.

### **Art. 19 – Turnazioni e Indennità art. 24 CCNL 14/9/2000**

1. Si confermano le attribuzioni stabilite in sede di contratto collettivo nazionale per il personale a tempo indeterminato e determinato. L'orario di servizio della vigilanza è già articolato in 35 ore medie settimanali, ripartito in sei giorni lavorativi dal lunedì al sabato, in almeno 10 ore giornaliere senza interruzione, con orario di turnazione di norma antimeridiano e pomeridiano, e notturno in relazione a particolari esigenze o all'articolazione mensile adottata nell'ente (di norma i turni sono dalle 7.10 alle 13.00, dalle 7.30 alle 13.20, dalle 13.20 alle 19.10 e dalle 19.10 all'1.00). I turni sono distribuiti in modo equilibrato e avvicendato nell'arco del mese.
2. Per l'attività prestata dalla vigilanza per particolari esigenze di servizio nel giorno di riposo (domenica) è corrisposta non l'indennità di turno, ma l'indennità di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL. 14/9/00.

## **TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**

### **Art. 20 – Orario massimo di lavoro settimanale**

1-In applicazione dell'art. 22, comma 2 e dell'art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL 2018, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, nelle seguenti casistiche:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati ad effettuare prestazioni di lavoro aggiuntive, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa.

### **Art. 21 – Personale comandato o distaccato**

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

### **Art. 22 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**

1. 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. 23 – Salario accessorio del personale a tempo determinato**

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo come previsto dall'art. 2 c.1 del presente CCDI, con esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, relativamente alla presenza in servizio nelle percentuali previste nella tabella di cui all'art. 7 – co. 2 del presente CCDI.

### **Art.24 – Norme finali**

1-Gli istituti disciplinati dal presente contratto integrativo decentrato giuridico resteranno in vigore fino alla sottoscrizione di un accordo successivo, salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti collettivi nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

2-Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo decentrato, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

3-Tenuto conto che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale di ciascuna Amministrazione e che eventuali clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate (art. 40, comma 3, D.lgs. n. 165/01), eventuali istituti introdotti con questo CCDI e in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti, sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

4-Nelle more della sottoscrizione annuale dell'Accordo di parte economica, conserveranno efficacia e continueranno ad essere erogati i sotto-indicati compensi con cadenza mensile:

- progressioni economiche orizzontali;
- indennità di turno e maggiorazione art. 24 CCNL
- indennità di comparto;
- indennità di condizioni di lavoro;
- indennità servizio esterno.

## **ALLEGATO A)**

### **CRITERI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE SULLA BASE DEI PRINCIPI DETTATI DALL'ART. 23, COMMA 2, DEL D. LGS. N. 150/2009 E S.M.I., NONCHÉ NEL RISPETTO DELLA DISCIPLINA DI CUI ALL'ART. 16 DEL CCNL 21/05/2018 (CCDI 21.12.2018)**

1. Il personale interessato è quello in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo.
2. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.  
Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:
  - ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
  - il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.
3. Le parti definiscono l'ulteriore requisito minimo di accesso alla procedura per la progressione di non aver subito procedimenti disciplinari che si siano conclusi nell'anno di valutazione e nel biennio precedente con l'irrogazione di sanzione superiore alla censura (richiamo scritto).
4. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attuare le progressioni orizzontali. Il punteggio è calcolato come media del triennio.
5. A parità di punteggio attribuito, assume rilievo l'anzianità di permanenza nella posizione economica. A parità di anzianità di permanenza nella posizione economica, è preferito il dipendente nella categoria economica inferiore. Nel caso di ulteriore parità ha la precedenza il dipendente più vicino al raggiungimento della pensione.
6. Concorrono alla procedura di attribuzione della progressione economica orizzontale i dipendenti che hanno riportato una valutazione positiva nella scheda di valutazione della performance non inferiore a punti 450 (su un massimo di 500 punti) negli ultimi tre anni. La scheda di valutazione della performance è quella allegata al sistema di valutazione della performance.
7. Concorrono alla procedura di attribuzione della progressione economica orizzontale i titolari di posizione organizzativa che hanno riportato una valutazione positiva nella scheda di valutazione della performance, non inferiore a punti 95 negli ultimi tre anni (su un massimo di 100 punti).
8. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono annualmente nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali.
9. Per l'anno 2019 le parti concordano la decorrenza della progressione orizzontale al 1/1/2019, con riferimento al personale oggetto di valutazione per il triennio 2016-2018. Alla copertura degli oneri derivanti dagli sviluppi economici all'interno delle posizioni economiche si provvede con risorse stabili per un importo non superiore a euro 6.500,00

10. La progressione è attribuita per il 2019 a non oltre il 50% del personale che concorre alle procedure nei limiti delle risorse stanziare.
11. Il Responsabile P.O. del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.
12. L'attribuzione della progressione avviene mediante la redazione di un'unica graduatoria in base al punteggio ottenuto e ai criteri di precedenza definiti sopra.
13. I due differenti sistemi di valutazione esistenti per la categoria D (in centesimi per PO e in cinquecentesimi per i non responsabili di PO), ai fini della stesura di un'unica graduatoria, sono omogeneizzati ed espressi in cinquecentesimi.
14. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

**BOZZA DI SINTESI DELLE DESTINAZIONI DEL FONDO 2019**

descrizione	Importo
Nuove progressioni orizzontali (art. 68 c. 2 lett. j CCNL 21/5/2018) al codice 125200490 del 2019	6.500
Indennità di reperibilità - art. 24 CCNL 21/5/2018– per gli ufficiali di stato civile che sono stati a disposizione per il ricevimento delle denunce di morte (art. 68 c. 2 lett. d CCNL 21/5/2018)	100
Indennità condizioni lavoro implicanti maneggio valori secondo gli scaglioni art. 10	950
Indennità specifiche responsabilità (art. 68 c. 2 lett. e CCNL 21/5/2018)	7.300
Indennità per ulteriori specifiche responsabilità	1.100
Il tutto non superiore a 8.400,00 €	
Indennità servizio esterno	<i>Euro 1,50 al dì</i>
Performance individuale (art. 68 comma 2 lett. b)	30% risorse variabili e residue dopo il pagamento delle voci sopra descritte
Performance organizzativa nido	1.800,00
Performance organizzativa (art. 68 comma 2 lett. a)	70% risorse variabili e residue dopo il pagamento delle voci sopra descritte