



# COMUNE DI SERINA

Provincia di Bergamo

Viale Papa Giovanni XXIII, 1 – 24017 SERINA –  
Tel.0345-66213 – Fax 0345-56012 - E-mail [info@comune.serina.bg.it](mailto:info@comune.serina.bg.it)  
Codice Ente 10202

## VERBALE DI DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. 114 DEL 25/11/2022

**OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE. ANNO 2022.**

L'anno **2022** il giorno **25** del mese di **Novembre** alle ore 21.30 nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Nominativo		Presente
Cavagna Giorgio Maria	SINDACO	SI
Acerbis Milco	ASSESS. VICE SINDACO	SI
Carrara Stefano	ASSESSORE ESTERNO	NO

Partecipa, il Segretario Comunale, Pantò Dr. Nunzio, il quale provvede alla redazione del seguente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, assume la presidenza il Sindaco, Cavagna Giorgio Maria e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE. ANNO 2022.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 24/06/2022 con la quale si è proceduto alla nomina della delegazione trattante di parte pubblica abilitata alle trattative, ai sensi degli artt.n.7, comma 3, n. 7 comma 2, n. 4 comma 1 del CCNL 21/05/2018;

RICHIAMATA la precedente deliberazione di G.C. n. 108 del 07/11/2022, dichiarata immediatamente esecutiva, con la quale sono state date le indicazioni operative sulla quantificazione delle risorse variabili per la contrattazione decentrata per l'anno 2021 di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 e gli indirizzi per la stipulazione del contratto decentrato 2022 del personale dipendente;

RICHIAMATA la determinazione del Responsabile del Servizio Affari Finanziari n. 361 del 17/11/2022 di costituzione fondo per le risorse decentrate da destinare al personale non dirigente per l'anno 2022;

PREMESSO che in data 18/11/2022 la delegazione di parte pubblica e sindacale, sono pervenute alla definizione e sottoscrizione di un'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Serina per l'anno 2022;

CONSIDERATO che il contratto collettivo decentrato integrativo di cui all'art.5 del CCNL del 22.01.2004 trova definitiva applicazione a decorrere dalla data della sottoscrizione da parte delle delegazioni trattanti solo a seguito delle procedure, di formalizzazione dell'autorizzazione alla sottoscrizione previste dal comma 3 del medesimo articolo;

VISTO l'art.40, comma 3 sexies del D.Lgs.165/2001 innovato con il D.Lgs. 150/2009 che recita: "A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art.40-bis, comma 1";

VISTA la Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto decentrato integrativo anno 2022, redatta dal Responsabile del Servizio Finanziario, di cui all'art.40, c.3 sexies, D.Lgs.30.03.2001, n.165(Allegato A);

CONSIDERATO che l'autorizzazione alla sottoscrizione è concessa previo controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e relativa certificazione degli oneri effettuate dal Revisore dei Conti;

DATO ATTO che l'ipotesi di accordo unitamente alla bozza della relazione è stata trasmessa al Revisore del Conti;

ACQUISITO il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti in data 24/11/2022- verbale n. 17, a noi pervenuto al prot. n.8564 il 25/11/2022, sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con gli strumenti di programmazione e di bilancio (allegato B);

RITENUTO pertanto di dover autorizzare i componenti della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato anno 2022 sulla base dell'ipotesi sottoscritta in data 18/11/2022;

CONSIDERATO che il contratto collettivo decentrato integrativo una volta formalizzato, dovrà essere trasmesso all'ARAN - Agenzia per la Rappresentanza Negoziata delle Pubbliche Amministrazioni - unitamente alla relazione tecnico finanziaria con la illustrazione delle risorse decentrate disponibili e delle relative modalità di utilizzazione;

DATO ATTO altresì che, ai sensi dell'art. 67, comma 11 del D.L. 25 giugno 2008, n.112, convertito in legge 06.08.2008 n. 133, e successive disposizioni legislative di cui ultimo l'art 20 comma 1 del Decreto Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità trasparenza diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", l'amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito web, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini, i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati ed effettivamente distribuiti;

Visto il D.lgs. n. 267/2000,

Acquisiti i prescritti pareri di regolarità tecnica e contabile resi dal Responsabile del servizio interessato ai sensi dell'art.49, 1° comma, del 267/2000, così come modificato dall'art.3, comma 1, lett.b) del D.L. n.174/2012;

Con voti favorevoli unanimi resi in forma palese,

#### DELIBERA

1. DI PRENDERE ATTO dell'ipotesi di Contratto Integrativo Decentrato del personale dipendente del Comune di Serina per l'anno 2022, sottoscritta il 18/11/2022;

2. DI PRENDERE ATTO:

- della Relazione Illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo anno 2022 del Responsabile del Servizio Finanziario (allegato A);
- del parere favorevole dell'Organo di Revisione (allegato B);

3. DI AUTORIZZARE i componenti della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Serina per l'anno 2022 (allegato C);

4. DI DARE ATTO altresì che il contratto decentrato di cui si autorizza la sottoscrizione non comporta impegni eccedenti la disponibilità finanziarie definite dal CCNL ed è compatibile con i vincoli di bilancio, come attestato dalla certificazione rilasciata dal Revisore dei Conti allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale (All.B);

1. DI TRASMETTERE a norma dell'art. 5 del CCNL del 22.01.2004 all'ARAN Agenzia per la Rappresentanza Negoziata delle Pubbliche Amministrazioni la seguente documentazione:

- copia del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Serina per l'anno 2022;
- copia della Relazione Illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo anno 2022 del Responsabile del Servizio Finanziario;

2. DI DARE ATTO che la spesa prevista trova copertura ad appositi capitoli del bilancio 2022, approvato con deliberazione consiliare n. 10 del 21/02/2022;

3. DI DICHIARARE la presente deliberazione, ai sensi dell'art.134, 4° comma, del T.U. 18/08/2000, n. 267, in separata votazione e con voti favorevoli unanimi immediatamente eseguibile.

4.



## Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2022 / 148**

Ufficio Proponente: **Ufficio - Affari Finanziari**

Oggetto: **AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO DEL PERSONALE DIPENDENTE. ANNO 2022.**

## Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio - Affari Finanziari)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 25/11/2022

Il Responsabile di Settore

Bonaldi dr.ssa Elisabetta

## Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 25/11/2022

Responsabile del Servizio Finanziario

Bonaldi dr.ssa Elisabetta

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale da

IL SINDACO  
CAVAGNA GIORGIO MARIA

IL SEGRETARIO COMUNALE  
PANTÒ DR. NUNZIO

**ALL. A**

**COMUNE DI SERINA**  
**Provincia di BERGAMO**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria**  
**al contratto integrativo anno 2022**  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

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

<b>Data di sottoscrizione dell'ipotesi</b>		<b>18/11/2022</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Segretario – Pantò Nunzio - Presidente</p> <p>Sindaco – Cavagna Giorgio Maria - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>Rappresentante RSU – Bonomi Giuseppe</p> <p>C.I.S.L. – Lorini Maurizio</p> <p>C.I.G.L. – Rora Deborah</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<p>a) Utilizzo risorse decentrate anno 2022</p> <p>b) Criteri definizione indennità condizioni di lavoro, indennità reperibilità e indennità specifiche responsabilità;</p> <p>c) Criteri progressioni;</p> <p>d) Criteri distribuzione somme per la performance;</p>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, il 25/11/2022 prot. 8564 (data arrivo) – Verbale n. 17 del 24/11/2022
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.Lgs n.33/2013 e deliberazione Anac (ex civit) n.50/2013:l'Ente ha pubblicato sul proprio sito internet i Curriculum Vitae dei Responsabili di settore. Non è stato istituito il nucleo di valutazione.

## **I.1 - 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)**

### Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede: la disciplina normativa in base al nuovo CCNL sottoscritto il 21.05.2018. Prevede e disciplina indennità, progressioni, progetti, performance individuale e collettiva nonché parti variabili (incentivi funzioni tecniche e progetti sponsorizzati).

### Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2022 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

#### **CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:**

#### **- INDENNITA':**

##### **INDENNITA':**

- *Descrizione: Indennità condizioni di lavoro*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 920,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art.7 –comma 4 , lettera a)*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art.10*
- *criteri di attribuzione: Parametri attribuiti in base al disagio e al rischio effettivo dei dipendenti coinvolti.*

##### **INDENNITA':**

- *Descrizione: Indennità reperibilità*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 800,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art.24*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art.11*
- *criteri di attribuzione: Parametri attribuiti in base alla reperibilità nelle giornate festive e nei sabati.*

##### **INDENNITA'**

- *descrizione: Specifiche responsabilità: indennità ufficiale stato civile, anagrafe ed elettorale*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 409,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art.. 70-quinquies, comma 2*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art.12*
- *criteri di attribuzione: € 350,00 annui rapportato al part time;*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: Delega per le firme in assenza del sindaco per snellimento tempi di attesa del cittadino.*

**- ALTRE DESTINAZIONI:**

**INCENTIVI TECNICI**

- *descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali.
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* art.17
- *Importo € 17.500,00 per incentivi funzioni tecniche*
- *Importo € 10.000,00 per incentivi funzioni tecniche servizi sociali alla persona*
  - *Riferimento alla norma del CCNL:* ex art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 per compensi progettazioni (fino al 18/08/2014); art. 13-bis D.L. n. 90/2014 per compensi fondo progettazione e innovazione (dal 19/08/2014 al 18/04/2016); art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 per incentivi funzioni tecniche (dal 19/04/2016); art. 67, comma 3, lett c) CCNL del 2018

**RISORSE ISTAT**

- *descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di risorse relative al censimenti previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali .
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* art.17
- *Importo € 3.000,00 compensi per censimento ISTAT*
  - *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 67, comma 3, lettera c) CCNL 2018

**Gli effetti abrogativi impliciti**

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

**Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 31.01.2018, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

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

Si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi, il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

**Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009**

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

### **Modulo I . La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.**

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022 è stato costituito in data 17/11/2022 con determinazione n. 361 per un totale di Euro 78.977,77, in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

<b>Composizione fondo</b>	<b>Importo</b>
Risorse stabili	45.171,02
Risorse variabili	33.806,75
<b>TOTALE</b>	<b>78.977,77</b>

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

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 51.194,58 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative (negli enti con i dirigenti) e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, accantonate e non utilizzate per le "alte professionalità", vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Unico Importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	€40.472,53

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Risorse destinate al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità)	€ 642,32
RIA personale cessato	€ 718,42
Differenza tra incrementi contrattuali e costo storico delle progressioni	€ 803,27
Art. 67, comma 2, € 83,10	€ 998,40
Incremento per aumento dotazione organica	€ 7.559,64
<b>TOTALE</b>	<b>€ 10.722,05</b>

#### **Sezione II - Risorse variabili**

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2022 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 33.806,75 e sono così determinate:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
1,2 MONTE SALARI 1997	€ 3.157,10

RISPARMI STRAORDINARI ANNO PRECEDENTE	€ 149,65
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	€ 27.500,00
RISORSE ISTAT	€ 3.000,00
€TOTALE	€ 33.806,75

### Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

- Riduzioni del fondo per la parte fissa: **€ 6.023,56** (riduzione art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017)
- Riduzioni del fondo per la parte variabile: Nessuna.
- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010

Riguarda in particolare il rispetto della disposizione prevista dall'art. 9, comma 2-bis, del D. Lgs. n. 78/2010, la quale prevede che dal 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio), come introdotto dall'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014.

A carico del fondo per l'anno 2022 sono pertanto previste le seguenti riduzioni:

Per quanto riguarda la riduzione "permanente" ex art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014, si prende atto che il Collegio dei Revisori in data 05.11.2018 prot. n. 8627 ha fornito apposita certificazione in merito alla correttezza del relativo calcolo, come da indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 20/2015.

- Riduzione del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017

Riguardano in particolare il rispetto delle disposizioni previste dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che:

1. a decorrere dal 1° gennaio 2017, il fondo per le risorse decentrate non può superare il corrispondente ammontare relativo all'anno 2016;
2. per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, il limite del fondo per le risorse decentrate dal 1° gennaio 2017 corrisponde all'importo del medesimo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Per il rispetto del predetto vincolo, a carico del fondo per l'anno 2022 sono previste le seguenti riduzioni:

€ 6.023,56 a seguito di importi superiori per quanto concerne le posizioni organizzative rispetto all'anno 2016.

### Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 45.171,02
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	€ 33.806,75
TOTALE	€ 78.977,77

## **II.1 - 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 dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	€ 18.450,36
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	€ 5.504,44
<b>TOTALE</b>	<b>€ 23.954,80</b>

### **Sezione II – Risorse disponibili per la contrattazione integrativa**

Come previsto dal medesimo art. 68, comma 1, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	(+) 78.977,77
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	(-) 23.954,80 (comparto+progressioni)
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	(+)
<b>TOTALE</b>	<b>€ 55.022,97</b>

### **Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 10.096,99
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 10.096,99
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	€
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 2.200,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 920,00
Indennità di reperibilità	€ 800,00
Indennità per specifiche responsabilità	€
Indennità per deleghe formali di	€ 409,00

specifiche responsabilità	
Incentivi funzioni tecniche	€ 27.500,00
Risorse Istat	€ 3.000,00
TOTALE (N.B.: deve coincidere con il totale risorse disponibili per la contrattazione integrativa della sezione II)	€ 55.022,97

**Sezione IV - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

- *Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità*

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 22.498,74 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 43.890,67 (40.472,53+3.418,14).

Serina, li 25/11/2022



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AFFARI FINANZIARI  
DOTT.SSA BONALDI ELISABETTA

SERINA



COMUNE DI SERINA - - 1 - 2022-11-25 - 0008564

Prot. Generale n: 0008564

A

Data: 25/11/2022 Ora: 08.38

Classific. 3-6-0

COMUNE DI SERINA

Provincia di Bergamo

## ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n. 17 Data 24/11/2022	<b>OGGETTO: Parere sulla costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale dipendente non dirigente per l'anno 2022</b>
----------------------------------	--

L'anno 2022, il giorno 24 del mese di novembre, l'Organo di Revisione economico-finanziaria esprime il proprio parere in merito alla costituzione del Fondo per le risorse decentrate da destinare al personale dipendente non dirigente per l'anno 2022.

Vista la richiesta di parere in merito al Contratto decentrato per il Comune di Serina;

Visto il bilancio di previsione finanziario per il periodo 2022/2024;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visti gli articoli 40, 40 bis e 48 del D.Lgs. n. 165/2001 e loro modificazioni e integrazioni;

Visto il CCNL del 21/05/2018;

Visto il vigente quadro normativo in materia di contenimento del trattamento economico accessorio per il personale delle Amministrazioni pubbliche e, nello specifico, le disposizioni dell'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, nonché le relative indicazioni interpretative fornite dai competenti soggetti istituzionali;

Visto lo Statuto Comunale e il Regolamento di contabilità;

Acquisita in data 22/11/2022 l'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Serina per l'anno 2022 (c.d. pre-intesa) sottoscritta in data 18/11/2022, corredata dalla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria;

### PREMESSO

- 1) Che l'art. 40 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva decentrata integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- 2) Che l'art. 40-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, prevede che l'Organo di revisione effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;
- 3) Che in applicazione dell'art. 8, c. 1, del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;
- 4) Che, come risulta dalla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria della Responsabile del Servizio Affari Finanziari del Comune di Serina, il fondo delle risorse decentrate è costituito come previsto dagli articoli 67 e 68 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 e nel rispetto dei limiti fissati dall'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017;
- 5) Che le risorse decentrate sono previste nel bilancio di previsione finanziario 2022/2024;

#### RILEVATO

- a) Che permane l'equilibrio economico nonché il pareggio **finanziario** del bilancio;
- b) Che l'andamento dinamico della gestione, esaminato nella sua globalità, assicura l'equilibrio del bilancio;
- c) Che i costi della contrattazione integrativa sono compatibili con il bilancio e con l'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;

#### VERIFICATO NEL DETTAGLIO

- Il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001;
- Il rispetto del contenimento del fondo negli importi complessivi del fondo dell'anno 2016, così come previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017;
- La corretta applicazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 per quanto concerne il calcolo dell'adeguamento del limite al trattamento accessorio dell'anno 2016, per effetto dell'incremento di personale a tempo determinato, a seguito delle nuove norme sulle assunzioni;

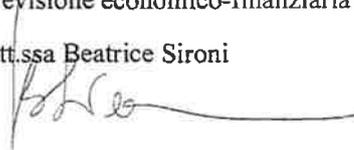
#### ATTESTA

che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono **compatibili** con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL Funzioni Locali e dalle norme di legge.

*Letto, approvato e sottoscritto.*

L'Organo di revisione economico-finanziaria

Dott.ssa Beatrice Sironi



ALL. C



# Comune di Serina

(Provincia di Bergamo)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Serina  
per l'anno 2022

*NP*  
mate

*CC*

*BB*

*tri*

Il giorno 25 novembre 2022 presso il comune di Serina ha avuto luogo l'incontro tra:

La **Delegazione di parte pubblica**, composta da:

- Nunzio Pantò	- Segretario Comunale - Presidente	PRESENTE
- Cavagna Giorgio Maria	- Sindaco - Componente	PRESENTE

e la **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- Bonomi Giuseppe	- Rappresentante RSU	PRESENTE
- Maurizio Lorini	- Funzionario sindacale CISL FP	PRESENTE
- Deborah Rota	- Funzionario sindacale CGIL FP	PRESENTE

### Art. 1

#### Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

- Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Serina e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
- Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
- Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 22 maggio 2018., fatta salva la diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti e tiene conto degli importi eventualmente erogati, sino alla sottoscrizione, in vigore del contratto precedente. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
- La sua durata è triennale salvo:
  - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
- Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
- Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
- Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di marzo dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.



## Art. 2

### Formazione ed aggiornamento professionali

- L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
- Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018
- In appendice si riporta la disciplina normativa e/o contrattuale di diretta applicazione. (1)

## Art. 3

### Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

- Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
- I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.
- Le risorse destinate alle predette finalità previdenziali sono gestite da appositi organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati ;
- In appendice si riporta la disciplina normativa e/o contrattuale di diretta applicazione. (2)

## Art. 4

### Disciplina del lavoro straordinario

- Le parti prendono atto che per l'anno 2021 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 3.869,03. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti-
- Ai sensi dell'art. 38 comma 7 del CCNL 14.9.2000, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può essere recuperato, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
- Non viene istituito l'utilizzo della banca ore ai sensi art. 38 bis del CCNL del 14.9.2000 che ne disciplina l'istituto.
- Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14.9.2000.
- In appendice si riporta la disciplina normativa e/o contrattuale di diretta applicazione. (3)



Art. 5  
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

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

Art. 6  
Incarichi di Posizione Organizzativa

- Le parti prendono atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI proseguono o possono essere prorogati e confermati fino al 31.12.2021 sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca. Il Totale ammonta ad € 28.560,00.
- L'Indennità di risultato verrà distribuita alle P.O. per una quota massima pari al 19% dell'importo complessivo del fondo e nella misura massima del 19%.
- per ogni posizione organizzativa in rapporto alla percentuale di raggiungimento obiettivi risultante dalla scheda di valutazione.
- Eventuali resti andranno in economia.
- Le parti prendono atto altresì che fino all'entrata in vigore della disciplina relativa al nuovo assetto delle posizioni organizzative (*modifica dei contenuti delle precedenti posizioni organizzative in relazione al nuovo assetto delineato dal CCNL; graduazione delle stesse sulla base anche dei nuovi criteri previsti dalle parti negoziali; diversa disciplina delle modalità di determinazione della retribuzione di posizione e di risultato; determinazione dei nuovi criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi*), per fronteggiare specifiche esigenze organizzative degli enti, è possibile conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare applicando i criteri già precedentemente adottati nell'osservanza delle vigenti previsioni conformi all'art. 9, comma 2, del CCNL 31.3.1999.



## Art. 7

### Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

- In applicazione degli artt. 15, c. 5 e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente.
- Gli importi corrisposti, inoltre, devono tener conto del vincolo posto dal rispetto del limite previsto per il trattamento accessorio del 2016, di cui all'art. 23 del D.Lgs 75/2017.
- La contrattazione sui criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato è demandata ad un documento separato.
- Per l'anno 2022 ad ogni Responsabile di Posizione Organizzativa può essere corrisposta una retribuzione di risultato fino al 19% del fondo totale in proporzione al raggiungimento degli obiettivi.

## Art. 8

### Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

- Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'Amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.
- Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:
  - indennità condizioni di lavoro (lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL 2016 – 2018);
  - indennità di turno, indennità di reperibilità, Trattamento per attività prestata nella giornata della domenica e in quella di riposo settimanale del sabato (lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
  - compensi per specifiche responsabilità (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
  - indennità di funzione e indennità di servizio esterno (lett. f comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
  - compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
  - compensi ai messi notificatori (lett. h comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
  - progressioni economiche (lett. i comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018)
- Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili
- Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.



Mato



- Di tale quota il 50% è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente 50% è destinato al finanziamento della performance organizzativa.
- Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari a 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.
- Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.
- Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
- I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.
- Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione.
- I valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

#### Art. 9

##### Riduzione del fondo delle risorse decentrate

- Si dà atto che le risorse di cui all'art. 6 retribuzione delle Posizioni organizzative, destinate al pagamento della retribuzione di posizione e risultato sommate al fondo per il salario accessorio previsto all'art. 67, con l'eccezione delle risorse prevista ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), b), c), e), f), j) e k), non rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio 2016 previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 per un importo pari ad euro 11.578,62.

#### Art. 10

##### Indennità condizioni di lavoro.

- Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, è pari a € 920,00 (230 giornate lavorative x 2 unità lavorative x €2,00) in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, costituiscono parte del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza).
- L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
- L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi per un valore di € 2 giornaliera (pertanto, pericolose o dannose per la salute). Il Comune di Serina individua nelle figure degli operai le uniche fattispecie finanziabili.

Moro NP

2

- L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori, per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio pur permanendo la sua erogazione nel caso di svolgimento di una delle attività che ne costituiscono il presupposto.
- La liquidazione dell'indennità è effettuata annualmente.
- Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
- Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008.
- Le parti prendono atto che la data di stipula del presente CCDI non consente di dare attuazione per ratei alla nuova disciplina e concordano che la stessa abbia decorrenza dal mese successivo alla sottoscrizione del contratto. Conseguentemente, per le attività comportanti rischio, disagio e maneggio valori per l'anno in corso, si conferma la disciplina normativa di cui al CCDI 2017.
- Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

#### Art. 11

##### Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità

- Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.  
Il comune di Serina non ha personale cui attribuire l'indennità di turno.
- Per la disciplina dell'**indennità di reperibilità** si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.
- Quando ne ricorrano le condizioni, al finanziamento dell'indennità di reperibilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una parte del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza).
- Le parti concordano di non elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, c.3 del CCNL 21 maggio 2018.
- La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
- Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
- La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità, se ne ricorrono le condizioni, è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
- L'importo concordato ammonta a complessivi 800 euro per gli operai specializzati a titolo di indennità di chiamata nelle giornate festive e nella giornata di riposo settimanale del sabato,

per un importo a chiamata giornaliero di € 40,00. Resta inteso che il limite di € 800,00 non è superabile.

In appendice si riporta la disciplina normativa e/o contrattuale di diretta applicazione. (4)

#### Art. 12

##### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

- Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza).
- L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
- Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
- I provvedimenti di attribuzione sono adottati annualmente da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

<i>Grado medio</i>	<i>Grado alto</i>	<i>Grado molto alto</i>
<i>Fino a € 500</i>	<i>Fino a € 1.500</i>	<i>Fino a € 3.000</i>

- La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:
  - grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
  - complessità dell'attività
  - responsabilità gestionale
- In appendice si riporta un criterio esemplificativo di calcolo (5)
- L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
- Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

*Marta* *MP* *Li*

- L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
- L'importo assegnato per l'indennità dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per l'anno 201 è pari a euro ZERO.
- Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza).
- L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
- Le parti prendono atto che la data di stipula del presente CCDI non consente di dare attuazione per ratei alla nuova disciplina e concordano che la stessa abbia decorrenza dal mese successivo alla sottoscrizione del contratto decentrato. Conseguentemente, per le attività espletate comportanti specifiche responsabilità per l'anno in corso si conferma la disciplina normativa di cui al CCDI 2017.
- L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 ed è cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali. Per l'anno 2022 si prevede una quota pari ad € 409,00.
- Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità, importi proporzionalmente già ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale :

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 214,00
b) Ufficiale elettorale	€ 195,00
c) Responsabile di tributi	€ 0,00
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 0,00
e) Formatore professionale	€ 0,00
f) Responsabile di archivi informatici	€ 0,00
g) Ufficiale giudiziario	€ 0,00
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 0,00

- 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
- Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
- L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
- L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
- Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di

*note* *hi* *AP*

*[Signature]*

assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

- La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese o in unico importo entro il mese di marzo dell'anno successivo.
- Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

### Art. 13

#### Indennità per il personale della Polizia Locale.

- Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, una percentuale del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza).
- L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale 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; essa compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

### Art. 14

#### Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale.

- Al personale in servizio della ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale già titolare dell'indennità di direzione prevista dall' art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, tale indennità è mantenuta ad personam in applicazione dell'art. 68, comma 1 del CCNL 21.5.2018 ed è pari all'importo di €. 774,69. Il valore complessivo di detta indennità costituisce parte del fondo delle risorse decentrate risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste, per l'anno di competenza, dal successivo art. 16).
- Il comune di Serina non ha in servizio personale di ex qualifica 8<sup>a</sup> nel proprio organico.



## Art. 15

### Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

- Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.
- Il comune di Serina non ha personale distaccato nel proprio organico.

## Art. 16

### Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

In data 01/07/2022 è stato sottoscritto l'accordo tra delegazione di parte pubblica e delegazione di parte sindacale relativamente alle progressioni orizzontali per l'anno 2022 nel quale sono state quantificate le risorse decentrate dell'anno 2022 destinate alle progressioni orizzontali e definiti i criteri, destinando € 2.200,00 al finanziamento delle progressioni orizzontali a favore del personale dipendente.

Di seguito si riporta il testo di quanto sottoscritto:

- *Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2022 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una percentuale del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste dal presente articolo).*
- *Con delibera di Giunta Comunale n. 58 del 23/07/2021 avente oggetto "indicazioni operative sulla quantificazione delle risorse variabili per la contrattazione decentrata per l'anno 2021 di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 ed indirizzi per la stipulazione del contratto decentrato 2021" l'amministrazione comunale si è impegnata per il periodo 2021/2024 ad attivare le progressioni orizzontali da definire annualmente in sede di contrattazione decentrata.*
- *Verrà stilata annualmente una graduatoria unica e verranno attribuite le progressioni economiche fino a concorrenza della cifra stabilita.*
- *La cifra destinata alle progressioni orizzontale per il 2022 è di € 2.200,00.*
- *L'attribuzione della progressione economica orizzontale verrà definita da apposita determina. Le progressioni avranno decorrenza 01/01/2022.*
- *Le parti concordano che la presente disciplina potrebbe essere modificata a seguito di eventuali accordi migliorativi contenuti nel prossimo rinnovo contrattuale CCNL 2019/2021. La presente disciplina si considera applicata anche per le progressioni economiche dell'anno 2023, salvo condizioni di miglior favore contenute nel prossimo rinnovo contrattuale CCNL 2019/2021.*

Serina, li 01 luglio 2022

note



## Art. 17

### Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

- Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018 e sono pari ad € 30.500,00 derivanti dall'attuazione dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50 del 2016 (€ 3.000,00 compensi Istat - € 10.000,00 incentivi funzioni tecniche servizi sociali alla persona - € 17.500,00 incentivi funzioni tecniche ufficio tecnico).
- Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
- La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche verrà regolata da apposito e separato atto.
- Le parti definiscono che i titolari di Posizione organizzativa partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto. Laddove la regolazione di tali compensi è contenuta in atti appositi e separati integrativi di questo CCDI, a tali atti viene anche demandata la definizione della correlazione tra il compenso e l'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa.
- L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *"L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali."* E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto che ne sono parte integrante.
- Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute sono considerate economie di bilancio.

## Art. 18

### Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

- Il finanziamento delle risorse destinate ai messi notificatori di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è inserito, qualora ne ricorrano i presupposti, nel fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza)
- Le parti prendono atto che in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con proprio atto di natura regolamentare, l'amministrazione ha previsto una quota parte pari allo 0 % del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria destinandola all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in proporzione alle notificazioni effettuate da ciascuno.



## Art. 19

### Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziata dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.
5. Le risorse di cui al presente articolo verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del responsabile del settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti.
6. Al personale dell'area di vigilanza per i progetti di cui all'art 26, comma 2, lett. g) e m) della L.R. 4/2003, indipendentemente dall'eventuale finanziamento regionale di parte del progetto, sono destinate per l'estensione del servizio nella fascia serale e notturna e per l'incremento dei servizi festivi, in aggiunta alla retribuzione ordinaria o straordinaria, in applicazione dell'art. 56 quater, lett. c) e 67, comma 3, lett. i) del CCNL del 21.5.2018, risorse derivanti dall'art. 208 del codice della strada, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs. 285/1992 in relazione al numero degli interventi prestati ed ai risultati ottenuti dovuti all'estensione del presidio del territorio e tenuto conto della particolare gravosità del servizio prestato.
7. Le somme destinate alla corresponsione degli specifici progetti finanziati dalla parte variabile del fondo di produttività costituiscono la parte non prevalente delle stesse escluse le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere c), f), g).

## Art. 20

### Premi correlati alla performance

- Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance.
- Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1 e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.
- Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
- Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.



Mato



- Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
- Le risorse vengono poi sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.
- Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente.
- Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
  - valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
  - in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
  - in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
- A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018 e sottratte le somme di cui al comma 7, il complesso delle risorse è destinato a premiare la performance.
- Le risorse finalizzate a premiare la performance organizzativa sono ripartite tra i settori dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascun settore/area.
- Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:
  - il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
  - il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40

- I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
- le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;

Moto

- moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
- Nel sistema di valutazione sarà possibile prevedere un coefficiente di correzione per l'assegnazione del budget di area.
- Il budget di area così determinato verrà liquidato nella misura percentuale corrispondente al risultato della performance di ogni singola area, e suddiviso in parti uguali tra i dipendenti dell'area stessa. Per quanto riguarda le aree articolate in più uffici, come evidenziati nel piano della performance, con il medesimo meccanismo si potrà effettuare una ulteriore suddivisione, in relazione ai risultati di ciascun ufficio e al personale ad esso afferente.
- Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale:
  - per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;
  - per il 50 % in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.
- Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV o dal Nucleo di Valutazione.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP con esclusione di quanto finanziato dal precedente art. 18. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel settore dei parametri di cui al comma 10 lett. b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.

- L'erogazione del restante 50 % delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;
  - per l'erogazione di tale quota si procede moltiplicando la valutazione individuale per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente comma 10, lett. b). I risultati così ottenuti vengono sommati per tutti dipendenti del settore, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente calcolata applicando il parametro della categoria di appartenenza.
  - prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;

*[Handwritten signatures]*

- per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.
- la scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.
- Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale di cui al comma 10 lett. b).
- L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

Ad una valutazione da a 55 a 58 (per i dipendenti con maggiore anzianità di servizio) e da 59 a 62 (per i dipendenti con minore anzianità di servizio) si procede con l'erogazione del 100% del premio dovuto. Per le valutazioni sotto a tali valori si procede ad una erogazione del premio graduata alla percentuale della valutazione ottenuta.

#### **Art. 21 Welfare integrativo**

Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018. Le somme destinate a finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 21.05.2018 per la Polizia Locale dovranno essere eventualmente specificate e quantificate nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.

Le parti prendono atto che la data di stipula del presente CCDI non consente di dare attuazione alla nuova disciplina e concordano che la stessa abbia decorrenza dal mese successivo alla sottoscrizione del contratto decentrato.

#### **Art. 22 Personale in distacco sindacale**

- Al personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 7 del CCNQ del 4.12.2017, verrà garantito quanto disposto dalle vigenti norme contrattuali, anche in relazione a quanto disposto dell'art. 71 della Legge n. 133/2008. In particolare il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato, in applicazione del comma 3 del citato articolo, è attribuito in base all'apporto partecipativo del dirigente sindacale al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

#### **Art. 23 Disposizione finale**

- Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
- Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva



diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

#### Art. 24

#### Piani di Razionalizzazione e riqualificazione

Art. 16 DL 98/2011 comma 4. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 11, le Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno (termine ordinatorio) piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari.

Comma 5. In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, 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. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle province autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della Funzione Pubblica.

Comma 6. I piani adottati dalle amministrazioni sono oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali rappresentative.

Serina, li 25 novembre 2022

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Dott. Nunzio Panto' PRESIDENTE

Cavagna Giorgio Maria COMPONENTE

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL:

IL RAPPRESENTATE R.S.U. Bonomi Giuseppe

FUNZIONARIO SINDACALE CISL FP Maurizio Lorini

FUNZIONARIO SINDACALE CGIL FP Deborah Rota

**Allegato A**  
**Costituzione del fondo del Salario Accessorio**

**ART. 1**

**Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018**

- Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, viene costituito con determinazione del responsabile di servizio.
- **Tale fondo per la sua parte stabile risulterà, pertanto, costituito:**
- dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2017 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL;
- dall'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.1.2004 pari allo 0,20% del Monte Salari dell'anno 2001 qualora tali risorse non siano state utilizzate nell'anno 2017;
- dall'importo pari alle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio;
- dall'importo corrispondente alla RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente;
- dai trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente;
- dell'importo per il personale trasferito l'anno precedente;
- di un importo pari alla riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario;
- di importo pari all'incremento per aumento della dotazione organica;
- di un importo pari alla quota individuale media al fondo del salario accessorio dell'anno precedente al fondo di riferimento per ogni persona assunta nel corso dell'anno precedente, in caso di incremento della dotazione organica.

<b>Ammontare delle RISORSE STABILI</b>		
<b>2.a</b>	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2017	€ 40.472,53
<b>2.b</b>	Risorse destinate alle Alte Professionalità e non stanziate.	€ 642,32
<b>2.d</b>	Importo delle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al	



	comma 2 lett. a) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio.	€ 803,27
2.e	RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	€ 718,42
2.f	Trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente	€ 0,00
2.g	Integrazione del fondo per il personale trasferito l'anno precedente	€ 0,00
2.h	Riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario	€ 0,00
2.i	Art 67 c.2, 83,20€	€ 998,40
2.l	Incremento del fondo per aumento dotazione organica	€ 7.559,64
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 51.194,58</b>

- Il fondo di cui al comma precedente risulta ridotto delle somme:
  - riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017;
  - riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
  - riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni.

<b>Riduzione delle RISORSE STABILI</b>		
2.a	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017	- € 0,00
2.b	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	- € 6.023,56
2.c	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni	- € 0,00
	<b>TOTALE RIDUZIONE RISORSE STABILI</b>	<b>- € 6.023,56</b>
	<b>TOTALE RISORSE STABILI A SEGUITO DELLA RIDUZIONE</b>	<b>€ 45.171,02</b>

- Il fondo di cui al comma 1 per la sua parte variabili risulta, pertanto, costituito:
  - dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati,



contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività);

- dalla quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
- dalle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
- degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
- dai risparmi del fondo lavoro straordinario nell'anno precedente;
- dalle risorse destinate all'incentivo dei messi notificatori;
- dalle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;
- dall'integrazione delle risorse sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, con esclusione della dirigenza;
- dalle risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) 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;
- dalle risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio;
- dalle integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento;
- dalle risorse residue dall'applicazione degli istituti contrattuali previsti nell'anno precedente (risparmi fondo di produttività)
- per il solo anno 2018 delle risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004) e non utilizzate negli anni precedenti.

	Ammontare delle RISORSE VARIABILI	
4.a	Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività, compensi ISTAT)	€
4.b	Risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98	€

*note* *AP* *hi*

4.c	Specifiche disposizioni di legge (incentivi funzioni tecniche 17.500,00- incentivi funzioni tecniche servizi sociali alla persona € 10.000,00)	€ 27.500,00
4.c2	Specifiche disposizioni di legge (Risorse Istat)	€ 3.000,00
4.d	RIA del personale cessato per l'anno di cessazione	€
4.e	Risparmi del fondo lavoro straordinario	€ 149,65
4.f	Incentivo per i messi notificatori e incentivi tecnici	€
4.g	Trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	€
4.h	1,2% del monte salari dell'anno 1997	€ 3.157,10
4.i	Risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento e obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale (art. 56-quater, comma 1, lett. c)	
4.j	Risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio	€
4.k	Integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento	€
4.l	Risparmi fondo di produttività	€
		€
	<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 33.806,75</b>

- Il fondo di cui al comma 1 risulta pertanto costituito dalle seguenti somme:

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE	
Totale Risorse Stabili	€ 51.194,58
Riduzione delle Risorse Stabili	- € 6.023,56
incrementi differenziali di contratto parte stabile non soggetti a limite	(€ 803,27)
incrementi differenziali di contratto parte stabile non soggetti a limite	(€ 998,40)
Totale delle risorse variabili non soggette al limite	(€ 30.649,65)
Totale delle risorse variabili (di cui soggette al limite 3.157,10, ai fini del rispetto del limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017)	€ 33.806,75
<b>TOTALE FONDO art. 67 CCNL 21.5.2018</b>	<b>€ 78.977,77</b>

Risorse anno 2022 fuori dal limite € 803,27( differenza tra incrementi contrattuali e progressioni storiche) €998,40 ( incrementi contrattuali) € 27.500,00 ( incentivi funzioni tecniche ufficio tecnico e ufficio sociale servizi alla persona) € 3.000,00 (risorse Istat) € 149,65 (risparmi straordinari anno precedente).

Le parti danno atto che le somme non utilizzate l'anno precedente, non sono computate ai fini dell'applicazione dell'art. 23 comma 2 D.Lgs 78 del 2017 e che i piani di razionalizzazione sono altresì esclusi dal limite, ai sensi del comma 3 del citato art. 23.

- Il fondo per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, risulta così composto:

Retribuzione di Posizione e di Risultato delle P.O.	
Totale delle risorse stanziare per il pagamento della Retribuzione di Posizione	€ 24.000,00
Fondo per il pagamento della retribuzione di Risultato	€ 4.560,00
Maggiorazione segretario	
<b>TOTALE delle risorse per il pagamento delle P.O.</b>	<b>€ 28.560,00</b>

- Ai fini della verifica del rispetto del limite previsto dall'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 si verifica che la somma delle risorse previste per il pagamento della Retribuzione di Posizione e di Risultato delle Posizioni Organizzative sommata al fondo per il salario accessorio nelle sue parti soggette al limite non superi la somma delle stesse voci come costituite nell'anno 2016:

Verifica del limite dell'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017	
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2022.	€ 75.086,45
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2016	€ 75.086,45
<b>Differenza 2022/2016</b>	<b>€ 0,00</b>

- Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali negli anni precedenti relativamente al personale in servizio al costo attuale, quelle destinate al personale educativo per la corresponsione della specifica indennità per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 e quelle per i reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

## ART. 2

### Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

- Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione

dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.

- Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro. Per l'anno 2021 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

Per un totale annuo complessivo di € 5.504,44.

### ART. 3

#### Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

- Ai sensi dell'art. 16, comma 4, del CCNL del 21.5.2018, le risorse economiche **già destinate alla progressione orizzontale** all'interno della categoria **sono interamente a carico del fondo**.
- Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
  - **cessato dal servizio;**
  - **che ha avuto una progressione verticale** relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
  - **che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica** superiore in applicazione di **disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro**.
- In caso di **mobilità esterna** non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale **ceduto ad altri enti**, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti **del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente**.
- Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al **loro costo attuale**.
- Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è **ulteriormente ridotto** dalle risorse destinate al finanziamento:
- dell'indennità dovuta al **personale educativo** secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001;
- per i **reinquadramenti** previsti dal CCNL del 31.3.1999;

per un importo complessivo di:

€ 0,00

## APPENDICE AL CCDI 2022

(1)

### Formazione ed aggiornamento professionali

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari.

A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previsto dal vigente CCNL.

Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.

Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018. L'organismo paritetico per l'innovazione nelle modalità previste dall'art. 49 ter comma 8 del CCNL 21.5.2018 e la delegazione di parte sindacale nelle modalità come previsto dall'art. 5 comma 3 lett. i) possono proporre modifiche a tale piano.

Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

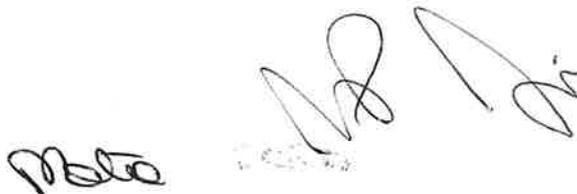
Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.

I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 10, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.



(2)

### Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

Ai sensi dell'art. 56-quater CCNL 21.5.2018 le parti possono prendere atto che l'Amministrazione destina uno specifico fondo per il personale appartenente al corpo della Polizia Locale pari alla somma del ... % della quota indicata dall'art. 208 al primo capoverso del commi 4 e 5 riferita alle violazioni accertate nell'anno solare precedente, diminuita della somma iscritta al fondo di svalutazione crediti relativa agli incassi al lordo degli eventuali oneri previsti per legge.

Di tale fondo sono beneficiari gli agenti del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato.

Tali somme sono suddivise nelle finalità previste dal succitato art. 56-quater e rilevano ai soli fini delle spese del personale.

La rimanente percentuale dell'art. 208 CdS è destinata al potenziamento dei servizi finalizzati alla sicurezza urbana e stradale di cui all'art. 56-quater c. 1 lett. c) del CCNL 21.5.2018.

Le risorse relative ai contributi al Fondo Sirio-Perseo ed alle finalità assistenziali di cui all'art. 72 del CCNL 21.05.2018 sono assegnate proporzionalmente all'orario di lavoro e versate secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti.

(3)

### Disciplina del lavoro straordinario

Come previsto dall'art. 14 comma 3 del CCNL 1.4.1999 "le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art. 15, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale."

Ai sensi dell'art. 38 comma 2 del CCNL 14.9.2000 l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del responsabile di servizio, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, e deve essere debitamente motivata. Resta esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

In sede di autorizzazione il responsabile verifica la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Le risorse vengono nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente.

Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000

Art.38 bis CCNL 14.09.2000 -Banca delle ore : 1. 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.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Mote', followed by the initials 'LP', then 'L.', and finally a large, stylized signature that is difficult to decipher but appears to be 'G. R.' or similar.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga
6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

(4)

### Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità

#### Art. 23 Turnazioni

- Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
- Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
- Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con la durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
  - all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
- Fatte salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute ad eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
- Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
  - turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
  - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
  - turno festivo- notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
- L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.
- Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

In particolare:

- la distribuzione dei turni è considerata equilibrata ed avvicinata qualora il numero dei turni nell'arco del mese sia per la maggior parte equivalente. Un discostamento superiore al 20% di un singolo turno rispetto agli altri

*note* *MP* *hi*

nella sua collocazione antimeridiana, pomeridiana o, se previsto, notturna è oggetto di un'apposita informativa preventiva al fine di attivare la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 lett. l);

- Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. A tale richiesta deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni.
- al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
  - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
  - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

#### Art. 24 Reperibilità

- Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di €. 10,33 per le 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
- In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
- Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
- In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di €. 13,00.
- L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
- In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
- La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

(5)

#### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1.Per l'attribuzione delle risorse economiche potranno essere utilizzati i seguenti criteri, da riproporzionare in funzione delle fasce nell'articolo delineate :

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
2 )	Complessità dell'attività	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
		Punteggio	max 45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
- La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
- La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.
- Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario Generale, di concerto con i responsabili di settore. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 30 punti complessivi.
- Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:
  - somma a disposizione
  - somma dei punteggi delle specifiche responsabilità.
  - punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$A/B * C$ .

me

HP  
A. Di