

COMUNE DI SELVINO

(Provincia di Bergamo)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Selvino per l'anno 2021

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 154 del 07/12/2021, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 7 dicembre 2021 alle ore 10.15 ha avuto luogo l'incontro, in modalità telematica con l'utilizzo della piattaforma whatsapp tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. Alletto Dr. Salvatore – Vice segretario Comunale

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

D'Aniello Fabio - Funzionario sindacale FP CISL

Pusceddu Dino - Funzionario sindacale FP CGIL

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della sig.ra Magoni Miriam

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Selvino.

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Selvino 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.
2. 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.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale demanda alla contrattazione decentrata o al confronto tra le parti si applica quanto sottoscritto nel Protocollo d'Intesa stipulato in data 27 novembre 2018.
6. 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.
7. Il presente CCDI avrà efficacia fino alla sottoscrizione del successivo CCDI.

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

1. 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.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa¹, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo

¹ L'art. 21-bis del D.L. 50/2017 prevede che "1. Per l'anno 2017, ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il rendiconto 2016 entro il 30 aprile 2017 e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non si applicano le limitazioni e i vincoli di cui:

a) all'articolo 6, commi 7, 8, fatta eccezione delle spese per mostre, 9 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

b) all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

2. A decorrere dall'esercizio 2018 le disposizioni del comma 1 si applicano esclusivamente ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il bilancio preventivo dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243.

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 stanziare previste dal vigente CCNL.

3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. 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.
10. 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.
11. 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.

Art. 3
Orario di lavoro flessibile

1. Ai sensi degli artt. 22 e 27 del CCNL 21.05.2018 l'Amministrazione adotta l'orario flessibile prevedendo fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera.
2. Fermi restando gli orari di lavoro dei vari uffici, il dipendente può avvalersi di una flessibilità oraria di 30 minuti intesa come possibilità di anticipare e posticipare l'entrata e l'uscita in servizio sia al mattino che al rientro nel pomeriggio. Comunque l'entrata del mattino non potrà essere prima delle ore 8.00.
3. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata, nel rispetto degli orari di apertura al pubblico e/o delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici, con un massimo di un'ora giornaliera.
4. L'eventuale debito orario e/o credito derivante dall'applicazione del comma precedente, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso ed all'interno delle stesse fasce di flessibilità di cui al comma 2.
5. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
6. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

Art. 4
Pausa e buono pasto

1. Ai sensi dell'art. 26 del CCNL 21.05.2018, qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purchè non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL 14.9.2000.
2. La durata della pausa e la sua collocazione temporale, sono definite in funzione della tipologia di orario di lavoro nella quale la pausa è inserita.
3. Fermi restando gli orari di lavoro in uso dai vari uffici, il dipendente può avvalersi di una pausa che da luogo all'erogazione del buono pasto qualora venga prestata attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti e con un rientro di almeno due ore consecutive. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.
4. L'osservanza del rispetto delle condizioni di cui al comma 3 ai fini dell'erogazione del buono pasto è accertata mediante controlli di tipo automatico.
5. Il valore del buono pasto è pari ad €. 7,00.

Art. 5
Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2021 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in **€. 2.633,93**.
2. 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 e deve essere debitamente motivata. 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.
3. 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.
4. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000.
5. Ai sensi dell'art. 38 comma 7 del CCNL 14.9.2000, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 6
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. 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.
2. 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, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, all'attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
3. 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.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. 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. 7
Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Le parti prendono atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018, con Deliberazione di G.C. n. 109 del 31/08/2021 avente per oggetto: *"Istituzione posizioni organizzative – pesatura posizioni organizzative – retribuzione di posizione e di risultato. Modifica proprie deliberazioni n. 2 del 11/01/2016, n. 76 del 22/09/2016 e n. 123 del 27/12/2018"*, si è proceduto alla pesature delle posizioni organizzative istituite ed affidate ai responsabili di settore con decreto sindacale n. 2/2021 e n. 8/2021 e valide fino al 20/01/2022.

Art. 8
Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. 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 determinate per l'anno 2021 in un importo pari ad **€. 23.690,00**.
2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui al precedente comma, una somma pari al 19,09% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative, pari ad **€. 4.523,33**.
3. Tali risorse saranno distribuite tra le posizioni organizzative in modo proporzionale all'incidenza della singola retribuzione di posizione rispetto alla somma complessiva delle stesse retribuzioni. Stabilita in tal modo la somma massima erogabile per la singola posizione organizzativa, l'indennità così calcolata verrà erogata proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi di P.E.G. rilevata tramite la scheda di valutazione. Le economie derivanti da tale erogazione verranno acquisite al bilancio dell'Ente.

Art. 9
Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente articolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI.

Art. 10
Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, costituiscono una percentuale pari al 3,78% del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 13 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale è pari ad **€. 1.810,70**.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. 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.
4. Per le attività implicanti il **maneggio di valori** si stabilisce il valore giornaliero di €. 1,50 da rapportare all'orario di servizio e per ogni giornata di effettivo svolgimento di tale attività. Dall'anno 2022 la presente indennità verrà riconosciuta anche sulla base del valore del maneggio effettivo e verrà rapportata al valore dell'importo medio mensile maneggiato fino ad un massimo di €. 1,50 per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività, secondo la tabella sotto riportata:

Importo medio mensile maneggiato	Importo giornaliero
Fino a €. 199,99	€. 0,00
Da €. 200,00 a €. 499,99	€. 0,50
Da €. 500,00 a €. 1.999,99	€. 1,00
Oltre €. 2.000,01	€. 1,50

5. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità per l'anno 2021, sono le seguenti:

Servizio che tratta in via continuativa valori di cassa	n. addetti	Valore giornaliero	Somma prevista
Servizi demografici	1	1,12	€. 285,60
Servizi demografici	1	1,50	€. 382,50
Ufficio turistico	1	1,50	€. 382,50
Biblioteca	1	1,12	€. 285,60
Commercio	1	0,92	€. 92,00
TOTALE			€. 1.428,20

6. Per le **attività disagiate** relative alle funzioni di messo notificatore, si stabilisce il valore giornaliero di €. 1,50 da rapportare all'orario di servizio e per ogni giornata di effettivo svolgimento di tale attività. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono pari di **€. 382,50**.
7. Per l'anno 2021, si stabilisce che l'indennità implicante il disagio per le funzioni di messo notificatore è corrisposta nell'importo giornaliero di €. 1,50 da rapportare all'orario di servizio e per i giorni di effettivo svolgimento di tale attività.

8. La liquidazione delle indennità è effettuata annualmente a seguito di relazione del Responsabile del Servizio che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tale attività, come previsto dal precedente comma.
9. 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. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno considerati economie di fondo e riportate al fondo risorse decentrate dell'anno successivo, 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), che sono da considerare economie di bilancio.

Art. 11

Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. Al finanziamento dell'**indennità di reperibilità** è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 1,64% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale è pari ad **€. 784,30**.
2. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, è:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) quantificata in €. 11,50 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€. 23,00) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente. La possibilità di elevazione dell'arco temporale riferito al mese di cui al precedente comma è oggetto di un'apposita informativa preventiva al fine di attivare la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 lett. k);
 - d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) 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.
 - f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.
3. Il dipendente, di norma e come previsto dall'art. 24 comma 2 del CCNL 21.5.2018, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
4. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

5. L'indennità di reperibilità viene così articolata nelle aree di attività così individuate:

Servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità	Dipendenti	Somma stanziata
<i>Servizi demografici:</i> n. 62 domeniche e festivi per €. 12,65 a giornata	Impiegati	€. 784,30.=
	TOTALE	€. 784,30.=

6. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è corrisposta annualmente, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
7. Al finanziamento dell'**indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno** è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 1,88% 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 13 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad **€. 900,00**.
8. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
9. La corresponsione degli importi relativi all'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno avviene annualmente, previa verifica delle prestazioni effettuate in orario notturno o festivo o notturno-festivo.
10. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
11. Le parti prendono atto che ai sensi del parere Aran gravano sul fondo anche gli oneri per il pagamento dei particolari compensi di cui all'art. 24, c.5, del CCNL 14.09.2000.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno considerati economie di fondo e pertanto riportate al fondo risorse decentrate dell'anno successivo.

Art. 12

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. 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 pari al 33,86% 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 13 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale è pari ad **€. 16.800,00**.
2. 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 nominato con apposito provvedimento ed appartenente alle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore .

3. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, 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. 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.
4. 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.
5. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
6. L'importo complessivo da destinare alla corresponsione delle specifiche responsabilità risulta, pertanto, così determinato:

Dipendente	n. addetti	Somma prevista
Servizi demografici	2	€. 3.600,00
Paghe	1	€. 1.800,00
Segreteria	1	€. 1.800,00
Commercio	1	€. 1.800,00
Turismo	1	€. 1.800,00
Edilizia privata	1	€. 1.800,00
Servizi sociali	1	€. 1.800,00
Biblioteca	1	€. 1.800,00
TOTALE		€. 16.200,00

7. Gli importi annui di cui al c. 6, sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio indicato dal contratto di lavoro.
8. 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 pari al 1,25% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 13 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad **€. 600,00**.
9. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
10. 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.
11. Viene individuata la sottoindicata posizione lavorativa:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità	N° dei dipendenti interessati	somma prevista
Ufficiale di stato civile ed anagrafe	€. 300,00.=	2	€. 600,00.=
TOTALE			€. 600,00.=

12. 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
13. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio indicato dal contratto di lavoro.
14. 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.
15. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
16. 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.
17. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo 12 è effettuata mensilmente. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 17 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), che sono da considerare economie di bilancio.

Art. 13

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2021, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una percentuale pari allo 0,00% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto. Tale percentuale è pari a €. **0,00**.
2. Le parti danno atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
 - c) ai sensi dell'art. 12, comma 8, del CCNL 21.5.2018 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
 - d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2018-2020 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite utilizzando un'unica graduatoria fino ad esaurimento delle risorse disponibili.
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
 - b) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
 - c) in caso di ulteriore parità si valuterà il numero delle ore di formazione certificate nel triennio precedente stilando una graduatoria ulteriore;
 - d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.
5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti trentasei mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del terzo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale.
6. Per i neo-assunti il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale è ridotto ad un minimo di 24 mesi.
7. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
8. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima di 85/100 ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del citato triennio.
9. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

Art. 14

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

1. 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 ed è destinata una percentuale pari al 29,26%.

2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il CCDI sono le seguenti:
 - a) risorse destinate all'attuazione dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche) pari ad **€. 14.000,00.**
3. 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.
4. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
5. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivi funzioni tecniche) si rinvia all'accordo stipulato in data 27 novembre 2018, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.
6. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute sono considerate economie di bilancio.
7. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21.5.2018 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

Art. 15

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

1. 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 pari allo 0,00% 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 precedente articolo 11 previste per l'anno di competenza) per un importo pari ad €. 0,00.
2. 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 0,00% 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. 16

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. Il finanziamento delle risorse destinate al finanziamento delle risorse variabili del fondo ex art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è pari allo 0,00% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni

orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 13 previste per l'anno di competenza) per un importo pari ad €. 0,00.

Art. 17 Premi correlati alla performance

1. 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 ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 13 previste per l'anno di competenza) rappresenta il 28,33% di tali risorse, pari ad €. **13.550,36**.
2. 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.
3. Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
4. Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.
5. 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.
6. Le risorse vengono poi 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.
7. 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, per un importo complessivo pari a €. 677,52 ed individuale pari a €. 203,26.
8. 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:
 - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
 - b) 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;
 - c) 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.
9. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018 e sottratte le somme di cui al comma 7, si otterrà il complesso delle risorse destinato a premiare la performance.
10. Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:

- a) 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;
- b) 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

- c) 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;
 - d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
 - e) 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.
11. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale:
- a) 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;
 - b) per il 50% in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.
12. 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 dal Nucleo di Valutazione.
- La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo di valutazione sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP. 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.
13. 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 dal 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;

- a) 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.
 - b) 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;
 - c) per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio;
 - d) 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 assenze 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.
14. 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).
15. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di aprile dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

Art. 18
Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate 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 storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

Finalità del compenso	Percentuale	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	13,95%	€. 6.673,55
Compenso per erogazione della performance organizzativa	13,95%	€. 6.673,55
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	0,43%	€. 203,26
Risorse destinate alla progressione economica	0%	€. 0
Indennità di reperibilità	1,64%	€. 784,30
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	1,88%	€. 900,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	3,78%	€. 1.810,70
Indennità per specifiche responsabilità	33,86%	€. 16.200,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	1,25%	€. 600,00
Risorse destinate ai messi notificatori	0%	€. 0
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	29,26%	€. 14.000,00
Progetti specifici finanziati	0%	€. 0
TOTALE	100 %	€. 47.845,36

Art. 19
Personale in distacco sindacale

1. 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. 20
Disposizione finale

1. 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.
2. 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.

Selvino, 7 dicembre 2021

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Presidente della delegazione di parte pubblica

Alletto Dr. Salvatore – Vice segretario Comunale (documento firmato digitalmente)

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

Magoni Miriam (documento firmato digitalmente)

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

D'Aniello Fabio – Funzionario sindacale FP CISL (documento firmato digitalmente)

Pusceddu Dino – Funzionario sindacale FP CGIL (documento firmato digitalmente)

Allegato A
Costituzione del fondo del Salario Accessorio

ART. 1

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

1. 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, è stato costituito dall'Amministrazione comunale con **determinazione** n. 71/391 del 25/11/2021 per la sua **parte stabile** e con **deliberazione G.C.** n. 53 del 30/04/2021 e n. 139 del 16/11/2021 per la sua **parte variabile**.
2. **Tale fondo per la sua parte stabile risulta, pertanto, costituito:**
 - a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2017 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL;
 - b) 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;
 - c) 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;
 - d) dall'importo corrispondente alla RIA e agli assegni *ad personam* del personale cessato l'anno precedente;
 - e) dall'importo di €. 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015.

Ammontare delle RISORSE STABILI		
2.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2017.	€. 52.412,55
2.b	Risorse destinate alle Alte Professionalità e non stanziare (0,20% del monte salari 2001)	€. 759,94
2.c	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.	€. 660,14
2.d	RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	€. 529,49
2.e	Incremento del fondo ai sensi dell'art. 67, comma 2 lett. a) – CCNL 21/05/2019	€. 1.081,60
TOTALE RISORSE STABILI		€. 55.443,72

3. Il fondo di cui al comma precedente risulta ridotto delle somme:

- a) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017;

Riduzione delle RISORSE STABILI		
3.a	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017	- €. 1.289,43
	TOTALE RIDUZIONE RISORSE STABILI	- €. 1.289,43
	TOTALE RISORSE STABILI A SEGUITO DELLA RIDUZIONE	€. 54.154,29

4. Il fondo di cui al comma 1 per la sua parte variabile risulta, pertanto, costituito:

- a) 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;
- b) 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;
- c) dalle risorse residue dall'applicazione degli istituti contrattuali previsti nell'anno precedente;
- d) della riduzione delle risorse in applicazione dell'art. 33 del D.L. 34/2019 a seguito della pesatura ed incremento delle posizioni organizzative.

Ammontare delle RISORSE VARIABILI		
4.a	Specifiche disposizioni di legge	€. 14.000,00
4.b	1,2% del monte salari dell'anno 1997	€. 4.390,61
4.c	Risorse non utilizzate anno precedente	€. 968,55
4.d	Risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nell'anno 2020 in applicazione dell'art. 1, comma 870, Legge 178 del 30/12/2020 (una-tantum)	€. 1.392,87
4.e	Riduzione risorse per applicazione art. 33 – D.L. n. 34/2019 - risorse posizioni organizzative	€. - 3.901,44
	TOTALE RISORSE VARIABILI	€. 16.850,59

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

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE	
Totale Risorse Stabili	€. 55.443,72
Riduzione delle Risorse Stabili	€. 1.289,43
Totale delle risorse variabili	€. 16.850,59
Totale delle risorse ai fini del rispetto del limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	€. 56.900,65
TOTALE FONDO art. 67 CCNL 21.5.2018	€. 71.004,88

6. 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	€. 19.166,67
Fondo per il pagamento della retribuzione di Risultato pari al 19,09% del totale	€. 4.523,33
TOTALE delle risorse per il pagamento delle P.O.	€. 23.690,00

7. 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 2021	€. 94.694,88
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2016	€. 76.858,28
Differenza 2021/2016	€. 17.836,60

8. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengono 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

1. 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.
2. 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 2018 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 €. 4.772,51

ART. 3

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

1. 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** per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 - a) **cessato dal servizio;**
 - b) **che ha avuto una progressioni verticale** relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
 - c) **che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica** superiore in applicazione di **disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.**

3. 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**.
4. 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**.
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione dei commi precedenti è pertanto depurata dal seguente importo:

Importo del LED del 1998 per il personale attualmente in servizio	€. 1.734,43
Importo di ulteriori LED assegnati al 01/01/99 per il personale attualmente in servizio	€.
Importo dovuto a reinquadramenti operati ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 31.3.1999 per il personale attualmente in servizio	€.
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 1999	€.
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale attualmente in servizio al costo del 2001 (a valere dal 2002 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€.
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2003 (a valere dal 2004 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€. 1.534,65
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2007 (a valere dal 2008 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€. 8.390,46
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2009 (a valere dal 2011 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€. 2.712,12
Importo dovuto alle progressioni orizzontali per il personale in servizio al costo del 2018 (a valere dal 2019 anno di prima applicazione dei nuovi importi delle posizioni economiche interne alla categoria)	€. 4.015,35
IMPORTO TOTALE	€. 18.387,01

per un totale di €. 18.387,01.

6. 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

IL totale del fondo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie degli art. 2 e 3 ammonta:

€. 47.845,36

ALLEGATO B

Disciplina delle risorse correlate a specifiche disposizioni di legge

Il presente allegato costituisce parte integrante e sostanziale del contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Selvino in applicazione dell'art. 14 dello stesso contratto collettivo. In esso sono contenuti i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate dall'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1.4.1999.

DISCIPLINA DELLE RISORSE DESTINATE AGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE DI CUI ALL'ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016.

1. Il fondo di incentivazione per le funzioni tecniche è costituito da una somma non superiore al 2% dell'importo, al netto dell'IVA, posto a base di gara di un lavoro, opera, fornitura o servizio. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP: tali oneri sono pertanto decurtati in via preventiva rispetto al calcolo delle spettanze a favore dei dipendenti interessati.
2. L'ammontare del fondo di cui al comma 1 è determinato in base alle percentuali di seguito indicate sull'importo a base di gara:

Importo a base di gara	Quote incrementali da destinare al fondo
Da 40.000 a 200.000 euro	2%
Da 200.001 a 3.000.000 euro	1,8% sulla parte eccedente € 200.000
Oltre 3.000.000 euro	1,2% sulla parte eccedente € 3.000.000

1. Il Responsabile del settore competente opera la ripartizione dell'incentivo per ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura, nelle percentuali di seguito riportate (rapportate alla quota dell'80% del fondo spettante ai dipendenti):

LAVORI

Attività	Quota %
Redazione e aggiornamento del programma triennale dei lavori pubblici	5 %
Definizione procedure espropriative	5 %
Verifica preventiva dei progetti per lavori (art. 26 Codice)	6 %
Redazione e controllo degli atti necessari alla procedura di affidamento (bandi, capitolati, contratti, lettere di invito con capitolato, ecc.)	15 %
Responsabilità del procedimento (RUP): attività elencate da art. 31 Codice appalti o altre disposizioni normative	50 %
Direzione dei lavori	15 %
Collaudo tecnico amministrativo	2 %
Collaudo statico	2 %

SERVIZI E FORNITURE

Attività	Quota %
Programmazione degli interventi: redazione programma biennale acquisti e servizi	5 %
Predisposizione atti e altre attività necessarie per la procedura di affidamento dell'appalto (bandi, capitolati, mercato elettronico, contratti)	30 %
Direzione dell'esecuzione del contratto	10 %
Verifica di conformità	5 %
Responsabilità del procedimento (RUP)	50 %