



COMUNE DI MINERBE
Provincia di Verona

DELEGAZIONE TRATTANTE

VERBALE DI SEDUTA

Oggetto:

**SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA C.C.I. TRIENNIO 2019-2020-2021 E
RIPARTO/UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO ECONOMICO 2019.**

Riportate di seguito le premesse al precedente verbale di delegazione trattante del 21-11-2019

Il Presidente in merito agli argomenti posti in discussione in data 21-11-2019 fa presente quanto segue:

- Il contratto decentrato del Comune di Minerbe per il periodo 2013-2016, sottoscritto definitivamente dalla Delegazione trattante in data 11-11-2014, risulta scaduto il 31-12-2016;
- All'art. 2 del medesimo C.C.D.I. è previsto al 4° comma, che lo stesso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo;
- in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo nazionale 2016/2018 per il comparto Funzioni locali;
- Con determinazione del responsabile finanziario n. 22 del 15-03-2019 è stata effettuata la costituzione parte stabile del fondo risorse decentrate anno 2019 ai sensi dell'art. 67 CCNL 21 MAGGIO 2018 e la contestuale verifica sul rispetto limite complessivo;
- Con deliberazione di Giunta comunale n. 32 del 09-04-2019 è stato emanato apposito atto di indirizzo per la costituzione del fondo risorse decentrate del personale dipendente anno 2019 parte variabile e direttive alla delegazione di parte pubblica;
- Con determinazione del responsabile finanziario n. 31 del 10-04-2019 è stata effettuata la costituzione finale e complessiva del fondo risorse decentrate del personale dipendente anno 2019 nella somma di € 75.089,32;
- In data 16 aprile 2019, a seguito di regolare convocazione di cui a p.e.c. prot. 2695 del 11/04/2019, si è riunita la Delegazione trattante del Comune di Minerbe per trattare quanto segue:
 - IPOTESI C.C.D.I. NORMATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI MINERBE PER IL TRIENNIO 2019-2020-2021;
 - PREINTESA RIPARTO E UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO ECONOMICO 2019.
- A seguito dell'incontro tenutosi in data 16 aprile 2019, dopo la lettura dei singoli articoli del cci 2019/2021 ed interamente condivisi con qualche modifica dalle OO.SS. e R.S.U. le trattative per la stipula del CDI anno 2019 sono state interrotte dalle OO.SS., che hanno richiesto l'integrazione del fondo "per le attività connesse all'estensione oraria della Polizia Locale per lo svolgimento dell'attività di turnazione", come risulta da resoconto prodotto dal Segretario comunale/Presidente delegazione parte pubblica agli atti prot. 2844 del 18-04-2019 e successiva comunicazione delle OO.SS. depositata agli atti prot. 3533/16-05-2019;
- Nel corso dei mesi successivi, le trattative sono proseguite informalmente attraverso incontri tra amministratori; delegazione di parte pubblica ed R.S.U., al fine di pervenire ad un accordo tra le parti.
- Le suddette trattative hanno portato ad un accordo di massima che in generale prevede:
 1. che l'indennità di turno per il personale della polizia locale prenderà avvio dall'anno 2020, con inserimento nel riparto del fondo risorse decentrate a partire dal medesimo anno 2020, delle conseguenti somme stimate in circa € 3.200,00/anno;
 2. dalla proposta di riparto del fondo risorse decentrate per l'anno 2019, avanzata dalla parte pubblica, sarà azzerata la somma di € 1.791,00 destinata all'Indennità di turno personale polizia locale cat. C e la stessa andrà ad aumentare le somme destinate alla performance;
 3. L'Amministrazione e le parti interessate, s'impegnano per il 2020 a verificare la riduzione definitiva e stabile di parte del fondo per il lavoro straordinario con conseguente ed uguale rifinanziamento stabile del

FR
AGG

AGG
1

fondo risorse decentrate anche per gli anni successivi e nel rispetto dei vincoli sui limiti di legge del trattamento accessorio del personale e dei vincoli contrattuali sulla destinazione delle risorse di parte variabile; s'impegnano inoltre per l'anno 2020 ad inserire nel relativo piano delle performance, con mezzi di bilancio, risorse variabili ex art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018, per finanziare progetti rivolti a tutto il personale, previa approvazione in sede decentrata dei relativi criteri di riparto e secondo quanto previsto dall'art 22 del CDI 2019/2021, e che potranno riguardare il potenziamento delle attività di rilevazione delle presenze posteggi mercato settimanale e potenziamento delle attività di controllo e ordine pubblico del territorio e della viabilità durante il mercato settimanale ed il potenziamento delle attività d'intervento per la cura e la conservazione delle aree verdi e attività di asporto di eventuali rifiuti sul territorio comunale anche in considerazione degli eventi meteorologici di rilevante entità che hanno colpito di recente il territorio comunale, in ogni caso nel rispetto dei vincoli e dei limiti di legge alle spese di personale e al tetto del trattamento del salario accessorio; a tal riguardo, la delegazione di parte pubblica sottopone a confronto con le OO.SS. una metodologia generale contenente i criteri per la determinazione e attribuzione dei progetti di miglioramento previsti dall'art 67 comma 5 lett. b) del ccnl 21.05.2018.

Il Presidente segnala che rispetto alla versione del C.D.I. trasmessa con la convocazione sono state apportate le seguenti modifiche:

- art. 15 c.5 lett.C – la formula $A/B*(C*D)$ risulta errata e viene così sostituita: $(C*D)/B*A$
- art. 15 c.11 -aggiunto in fondo: dal quale quantificare le assenze per malattia di cui al precedente comma 6.
- art. 16 c.10 -aggiunto in fondo: dal quale quantificare le assenze per malattia di cui al precedente comma 7.
- art. 17 c.11 -aggiunto in fondo: dal quale quantificare le assenze per malattia di cui al precedente comma 8.
- art. 20 c.3 lett.C -così sostituita: le risorse destinate al potenziamento degli uffici tributari del comune, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, che dispone "i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che una parte del maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75";

I Rappresentanti Territoriali CISL CGIL CSA chiedono che per le consultazioni elettorali future, a garanzia della riduzione stabile del lavoro straordinario, non siano intaccate altre risorse del fondo decentrato

Considerato che in data 21-11-2019, a seguito di regolare convocazione prot. 8348 del 14/11/2019, la Delegazione trattante di parte pubblica, le Organizzazioni Sindacali e le Rappresentative Sindacali Unitarie, hanno sottoscritto i seguenti documenti:

- ipotesi contratto collettivo integrativo del personale dipendente del Comune di Minerbe per il triennio 2019-2020-2021;
- preintesa riparto e utilizzo fondo risorse decentrate anno economico 2019;
- criteri generali per la costituzione e la ripartizione del fondo per la corresponsione degli incentivi per lo svolgimento delle funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- metodologia per l'attribuzione di premialità conseguenti a specifici progetti di miglioramento (obiettivi di cui all'art. 67, comma 5, lett. b) del ccnl 21.05.2018).

Visto che:

In data 21-11-2019 è stata redatta la conseguente relazione illustrativa-tecnico-finanziaria resa ai sensi articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001, a firma digitale del responsabile dell'area economico-finanziaria;

In data 27/11/2019 il Revisore dei Conti dott. Bonollo Andrea ha fatto pervenire al prot. n. 8925 la certificazione favorevole di compatibilità degli oneri conseguenti con i vincoli di bilancio e di coerenza con i vincoli del C.C.N.L., che risulta firmata digitalmente;

Con deliberazione n. 106 in data 05/12/2019, dichiarata immediatamente eseguibile, la Giunta comunale ha disposto di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Minerbe alla sottoscrizione definitiva dell'accordo, in merito a:

CISL
CGIL
CSA

2
@CSA

- a. ipotesi contratto collettivo integrativo del personale dipendente del Comune di Minerbe per il triennio 2019-2020-2021;
- b. preintesa riparto e utilizzo fondo risorse decentrate anno economico 2019.

Per quanto sopra,

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

Approva e sottoscrive **IN VIA DEFINITIVA** i seguenti documenti qui uniti come parte integrante e sostanziale:

- **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI MINERBE PER IL TRIENNIO 2019-2020-2021;**
- **RIPARTO E UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO ECONOMICO 2019;**

Concorda che la chiusura del presente verbale avverrà con la data di sottoscrizione da parte del Presidente, dopo aver raccolto le firme dei restanti componenti

Letto, approvato e sottoscritto **VERBALE CHIUSO IN DATA 17-12-2019**

<u>Per la Parte pubblica</u>		Data sottoscrizione	Firma
D'Acunzo Tommaso	Segretario comunale / Presidente	17-12-2019	<i>[Signature]</i>
Monastero Alessandro	Rappresentante Parte Pubblica	10-12-2019	<i>[Signature]</i>
Rossi Paolo	Rappresentante Parte Pubblica	/	/
<u>Per la Parte sindacale</u>			
Zanchi Alessandro	Rappresentante Territoriale CISL	12-12-19	<i>[Signature]</i>
De Pasquale Antonio	Rappresentante Territoriale CGIL	12-12-19	FIRMA IN CALCE ↓
Cavedini Nicola	Rappresentante Territoriale CSA	12-12-19	FIRMA IN CALCE ↓
Corso Leonardo	Rappresentante R.S.U.	11-12-19	<i>[Signature]</i>
Lauro Gianluca	Rappresentante R.S.U.	11/12/2019	<i>[Signature]</i>
Ottaviani Patrizia	Rappresentante R.S.U.	11-12-2019	<i>[Signature]</i>



Nota a verbale successiva alla delegazione trattante,
Prima della sottoscrizione definitiva e invio del presente verbale, il Presidente segnala che nel rivedere il cci normativo, manca un rinvio esplicito ai coefficienti per il riparto della performance individuale, in ogni caso contenuti nella tabella di cui all'art 15 con riferimento alle singole categorie pertanto nel corso del 2020 in delegazione trattante andrà inserita la seguente specificazione all'art. 23 del CCI:

Per il riparto dei premi sulla performance si utilizzano i parametri di categoria indicati all'articolo 15 del CCI relativo alle risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

PP CGIL
CISL
[Signatures]





COMUNE DI MINERBE

Via Guglielmo Marconi, n° 41
37046-MINERBE (VR) Tel 0442633411 Fax 0442633436

c.f. p.IVA 00345850234
e-mail: municipio@comune.minerbe.vr.it
p.e.c. comune.minerbe@halleypec.it
www.comune.minerbe.vr.it

I POTESI

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente
del Comune di MINERBE
per il triennio 2019 – 2020 – 2021

70 eq 11
105

CISL FLS
[Signature]

Q
105

[Signature]

[Signature]

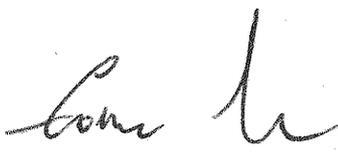
Sommario

Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo.....	3
Art. 2 Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	3
Art. 3 Relazioni sindacali	3
Art. 4 Misure conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi	4
Art. 5 Formazione ed aggiornamento professionali.....	4
Art. 6 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	4
Art. 7 Disciplina del lavoro straordinario	5
Art. 8 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	5
Art. 9 Incarichi di Posizione Organizzativa. Conferimento e finanziamento	5
Art. 10 Risorse destinate al finanziamento delle Posizioni Organizzative e limite delle risorse complessive del trattamento accessorio	6
Art. 11 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate.....	6
Art. 12 Indennità condizioni di lavoro.....	7
Art. 13 Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno e reperibilità	8
Art. 14 Banca delle ore e Flessibilità dell'orario di lavoro	9
Art. 15 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 1	10
Art. 16 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 2	12
Art. 17 Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale - art. 56 quinquies	13
Art. 18 Indennità di funzione personale della Polizia Locale - art. 56 sexies	14
Art. 19 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.....	14
Art. 20 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.....	16
Art. 21 Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000	17
Art. 22 Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo.....	17
Art. 23 Premi correlati alla performance	18
Art. 24 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa	18
Art. 25 Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione	19
Art. 26 Personale in distacco sindacale.....	20
Art. 27 Disposizioni finali	20

PPCC/12
AAR

CISL FPS




Lombardi










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 Minerbe 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.).
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. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e sui restanti istituti, si rimanda alla contrattazione nazionale e al vigente CCNL Funzioni Locali.

Art. 2 Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate

Art. 3 Relazioni sindacali

1. E' riconosciuta quale esigenza primaria la definizione di un sistema di relazioni sindacali che persegua il miglioramento della qualità dei servizi. A tale scopo, nel rispetto della distinzione dei ruoli e della reciproca autonomia, il confronto tra Amministrazione e soggetti sindacali è ritenuto essenziale, anche al fine di valorizzare le risorse umane e di assicurare una organizzazione del lavoro flessibile, rivolti a perseguire gli obiettivi di soddisfazione delle esigenze della comunità locale.

2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli, nel rispetto di quanto stabilito nel CCNL del 21/05/2018:

a) partecipazione;

The block contains several handwritten signatures and initials. At the top left, there is a signature that appears to be 'CCNL'. Below it, there are initials 'ASST'. In the center, there is a signature that looks like 'Cury' with a circled '3' next to it. To the right, there are more signatures, including one that looks like 'Cury' and another that looks like 'Cury' with a circled '3' next to it. There are also some other initials and signatures scattered around.

b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 (contrattazione territoriale).

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;

- confronto;

- organismi paritetici di partecipazione (obbligatorio per enti con oltre 100 dipendenti).

4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

5. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

6. I componenti della delegazione di parte datoriale sono nominati dalla Giunta Comunale

Art. 4 Misure conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi

1. L'ente in regime di autotutela, adotterà le misure previste dalla legge per il recupero delle eventuali somme indebitamente erogate anche in anni precedenti, in conseguenza del mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi.

2. L'attuazione del precedente comma 1 avverrà secondo quanto previsto dalle relative disposizioni di legge¹ e dalle indicazioni sulla corretta applicazione delle stesse.

Art. 5 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. 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.

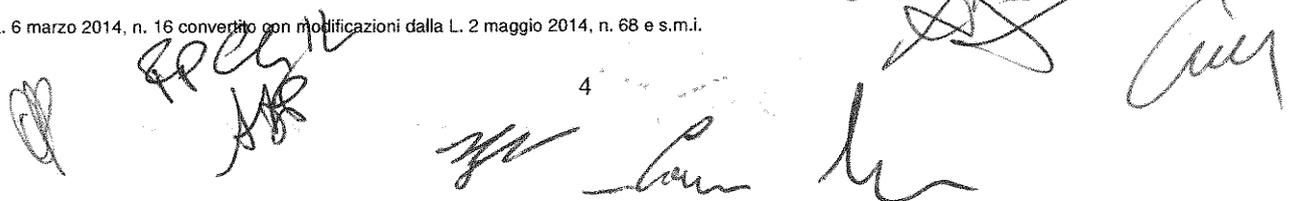
3. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

Art. 6 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. Per la quota determinata dall'ente ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992, questo è tenuto a dare applicazione a quanto disposto dall'art. 56-quater CCNL 21.5.2018, in merito alla

¹ D.L. 6 marzo 2014, n. 16 convertito con modificazioni dalla L. 2 maggio 2014, n. 68 e s.m.i.

4



destinazione in favore del personale interessato, in coerenza con le previsioni legislative, dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse.

Art. 7 Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 3.186,47.
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1. E' diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate, quantitativamente equivalenti alla durata delle prestazioni straordinarie (Aran Ral 1402).
4. La corresponsione dei relativi compensi è effettuata in via posticipata trimestrale, sulla base delle richieste avanzate dagli interessati, delle relative autorizzazioni preventive rilasciate dai rispettivi responsabili dei servizi e dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
5. Gli incrementi di risorse e l'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
6. 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 per detti servizi aggiuntivi. 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. 8 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare 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, 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, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.

Art. 9 Incarichi di Posizione Organizzativa. Conferimento e finanziamento

1. Ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere al 1° gennaio 2019 risultano confermati fino al 20 maggio 2019, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca.



2. Ferme restando le procedure di cui all'art. 14 c. 4., dal 21 maggio 2019 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.
3. Essendo il Comune di Minerbe privo di dirigenza, il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative avviene già con mezzi di bilancio, pertanto fuori da fondo per le risorse decentrate.

Art. 10 Risorse destinate al finanziamento delle Posizioni Organizzative e limite delle risorse complessive del trattamento accessorio

1. In base all'articolo 7, comma 4, lettera u), del CCNL 21 maggio 2018, sarà oggetto di contrattazione l'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, una riduzione delle risorse del fondo delle risorse decentrate.
2. A seguito della eventuale riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, è possibile incrementare con importi variabili, il fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 comma 3 del CCNL 21.5.2018, nel rispetto comunque dei limiti complessivi del trattamento accessorio, previsti dalle disposizioni di legge vigenti tempo per tempo.
3. Non risulta applicabile al Comune di Minerbe l'art. 15 c. 5 del CCNL 21.5.2018 relativo alla decurtazione a decorrere dall'anno 2018 del fondo per le risorse decentrate di un importo pari a quanto destinato nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, in quanto essendo ente privo di Dirigenza, il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative avviene già con mezzi di bilancio.
4. Per l'anno 2018 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, come indicato al precedente articolo 9, è risultato pari ad Euro 42.761,40 così suddivise – calcolo rapportato ad anno intero, senza cessazioni:
 - a) ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento dell'indennità di posizione delle posizioni organizzative pari ad Euro 35.340,00;
 - b) ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative pari alla percentuale del 21 % delle risorse di cui al comma 2 pari ad Euro 7.421,40;
5. Si prende atto che le risorse di cui al comma 2 sommate al fondo per il salario accessorio previsto all'art. 67, con l'eccezione delle risorse previste ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), c), f) e k), rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 pari ad Euro 108.535,75 riferito all'anno 2016.

Art. 11 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che, annualmente, l'ammontare del fondo per le risorse decentrate sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI, con appositi accordi decentrati.
2. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.
3. Al fine di garantire equilibrio tra le componenti destinate alla performance organizzativa e individuale, alle progressioni economiche orizzontali e le altre voci del fondo, è prevista la possibilità di revisione delle vigenti indennità per specifiche responsabilità, da applicarsi in sede di accordo sul riparto annuale delle risorse decentrate.

CISGERS

6

PROCCS
MOSIL
P. SA

Art. 12 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 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 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale sarà determinata annualmente in sede di riparto del fondo per le risorse decentrate, a fronte delle disponibilità economiche della contrattazione decentrata.
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 2. I valori minimi e massimi giornalieri saranno determinati annualmente in sede di riparto del fondo per le risorse decentrate, a fronte delle disponibilità economiche della contrattazione decentrata.
4. Per le attività esposte a **rischio** le parti condividono che al personale adibito ad attività tecnico-manutentive, di giardinaggio, di pulizia e di manutenzione stradale viene attribuita la quota giornaliera di € **1,00** non cumulabile con il disagio di cui a successivo comma del presente articolo.
5. Per le attività implicanti il **maneggio di valori** si dovrà far riferimento al valore annuale delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione, tenuto conto che per ciascun conto reso nei termini di legge, il valore annuo maneggiato sarà diviso in proporzione al relativo numero di agenti e/o sub agenti contabili:
 - a) valore annuo fino a 2.000,00 euro: nessuna indennità;
 - b) valore annuo da 2.000,01 a € 10.000,00: indennità giornaliera € 1,00;
 - c) valore annuo da 10.000,01 a € 20.000,00: indennità giornaliera € 1,20;
 - d) valore annuo oltre € 20.000,00: indennità giornaliera € 1,55.
6. Il **disagio** è determinato da:
 - a) ampia flessibilità del modello organizzativo, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite, diversificate nei giorni della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;
 - b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - d) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - e) annualmente in sede di riparto del fondo per le risorse decentrate, potranno essere riconosciute altre forme di disagio da valorizzare, a fronte delle disponibilità economiche della contrattazione decentrata.
7. E' riconosciuto per il personale che svolge le attività disagiate un importo unico giornaliero pari a € **1,65** non cumulabile con il rischio di cui a precedente comma del presente articolo.

CISG FPS

10

DCSA

8. L'indennità di cui al comma precedente è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori.
9. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
10. 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 21.5.2018.
11. L'effettiva individuazione degli aventi diritto alle indennità di cui al presente articolo è di competenza dei responsabili dei servizi.
12. L'erogazione al personale interessato delle indennità di cui al presente articolo avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base di formale riscontro da parte dei rispettivi responsabili di servizio dell'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni rese e dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze
13. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento ai premi correlati alla performance.

Art. 13 Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno e reperibilità

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'**indennità di turno** e dell'**indennità di reperibilità**, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, costituiscono una percentuale 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 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale sarà determinata annualmente in sede di riparto del fondo per le risorse decentrate, a fronte delle disponibilità economica della contrattazione decentrata.
2. In merito all'**indennità di turno**:
 - a) Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 32 del CCNL 21.5.2018.
 - b) Al personale turnista è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:
 - 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) del CCNL del 14.9.2000 (ora 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.52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14.9.2000 (ora 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.52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14.9.2000 (ora art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006);
 - c) La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata in via posticipata trimestrale, sulla base di formale riscontro da parte dei rispettivi responsabili di servizio e dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, in vigenza comunque dell'accordo decentrato riferito al riparto annuale del fondo risorse decentrate.
 - d) Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente comma sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 23.5.2008.
 - e) Le parti convengono che l'indennità di turno per il personale della polizia locale prenderà avvio dall'anno 2020, con inserimento nel riparto del fondo risorse decentrate a partire dal medesimo anno 2020, delle conseguenti risorse stimate in circa € 3.200,00/anno.
3. 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;



CISC FRS




F. P. C. S. A.
A. C. S. A.

- b) quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
 - 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;
 - h) Il dipendente, di norma, 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.
 - i) Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
 - j) La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata in via posticipata trimestrale, sulla base di formale riscontro da parte dei rispettivi responsabili di servizio e dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, in vigenza comunque dell'accordo decentrato riferito al riparto annuale del fondo risorse decentrate.
 - k) Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente comma sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 23.5.2008.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento ai premi correlati alla performance.

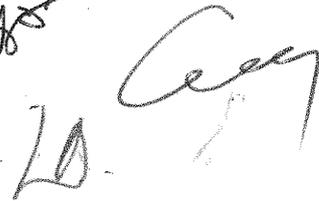
Art. 14 Banca delle ore e Flessibilità dell'orario di lavoro

- 1. È istituita la banca delle ore del Comune di Minerbe con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
- 2. Su richiesta del dipendente, nella banca delle ore può essere accantonato il limite massimo del 50% delle ore di lavoro straordinario espletate.
- 3. Le ore così 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. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il proprio debito orario.
- 4. Allo scopo di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale comunale può beneficiare dell'orario flessibile giornaliero, secondo le seguenti modalità:
 - a) il dipendente può avvalersi dell'orario flessibile, con recupero prioritariamente in giornata salvo quanto previsto dal successivo comma 5, con possibilità di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, compatibilmente con le esigenze di servizio, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
 - b) durata della flessibilità: trenta minuti per il personale amministrativo e quindici minuti per il personale esterno (polizia locale e operai);



CISLERI


F. P. C. C. I.

ROA

- c) l'orario flessibile giornaliero non può essere utilizzato individualmente dal personale che, per esigenze di servizio, opera all'interno di squadre o pattuglie, ove tutto il personale in esse coinvolto, sia tenuto ad avviare le proprie attività nello stesso momento;
 - d) Nel caso di superamento dei citati limiti della flessibilità superiore a tre volte in un mese, sarà applicata d'ufficio la decurtazione sullo stipendio rispettivamente di un'ora e di mezzora della paga oraria;
 - e) Non possono essere utilizzati i permessi a recupero per "sanare" il superamento dei citati limiti della flessibilità superiore a tre volte in un mese.
5. Su disposizione del Responsabile di Area, l'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 4, potrà essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile medesimo. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, attestata Responsabile di Area, lo stesso andrà recuperato con la banca delle ore, ovvero sarà recuperato entro il mese successivo.
6. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, verificate ed attestate dal responsabile di Area, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al presente articolo, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/2001;
 - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - f) sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori;
 - g) per impedimenti oggettivi di natura personale.

Art. 15 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 1

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, costituiscono una percentuale 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 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale sarà determinata annualmente in sede di riparto del fondo per le risorse decentrate, a fronte delle disponibilità economica della contrattazione decentrata.
1. 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 L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
2. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

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

3. In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:
- a) 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.
 - b) La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
 - c) La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.
4. 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. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.
5. Ai fini del calcolo dell'indennità:
- a) si utilizzano i seguenti criteri:
 - A. somma a disposizione
 - B. somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti.
 - C. punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10
 - D. parametro di categoria
 - b) si utilizzano i seguenti parametri di categoria, rapportati ai valori tabellari iniziali delle singole categorie, che sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale:

categoria	parametro
D	2,15
C	2,00
B/3	1,85
B	1,75

- c) Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula riferita ai criteri sub a): $(C \cdot D) / B \cdot A$
6. 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.
7. 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.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D. lgs 151/2001.
9. 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.
10. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.
11. L'erogazione al personale interessato alle indennità di cui al presente articolo avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base di formale riscontro da parte dei rispettivi responsabili di servizio dell'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni rese e dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, dal quale quantificare le assenze per malattia di cui al precedente comma 6.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including the number 11.]

12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento ai premi correlati alla performance. 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) che costituiscono economie di bilancio.

Art. 16 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 2

1. Le risorse destinate alla corresponsione 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, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, costituiscono una percentuale 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 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale sarà determinata annualmente in sede di riparto del fondo per le risorse decentrate, a fronte delle disponibilità economica della contrattazione decentrata.
2. 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. 56-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 (indennità di servizio esterno personale della polizia locale); la presente indennità è cumulabile con quella di cui all'art. 15 del presente CCDI (specifiche responsabilità art. 70-quinquies comma 1) ed è prevista nella misura massima di € 350,00 annuali.
3. L'indennità di cui al presente articolo è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018 (indennità di funzione personale della polizia locale).
4. Le specifiche responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al presente articolo sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 350,00
b) Ufficiale elettorale	€ 350,00
e) Responsabile di tributi	0
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 350,00
e) Formatore professionale	0
f) Responsabile di archivi informatici	0
g) Ufficiale giudiziario	0
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	0

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
6. 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.
7. 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.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.
9. 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

CSO

F. C. G. I. L. A. P. P.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

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.

10. L'erogazione al personale interessato alle indennità di cui al presente articolo avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base di formale riscontro da parte dei rispettivi responsabili di servizio dell'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni rese e dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, dal quale quantificare le assenze per malattia di cui al precedente comma 7.
11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento ai premi correlati alla performance, 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) che costituiscono economie di bilancio.

Art. 17 Indennità servizio esterno del personale della Polizia Locale - art. 56 quinquies

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di servizio esterno del personale della polizia locale, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, costituiscono una percentuale 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 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale sarà determinata annualmente in sede di riparto del fondo per le risorse decentrate, a fronte delle disponibilità economica della contrattazione decentrata.
2. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni;
3. L'indennità di servizio esterno, di cui all'art. 56-quinquies del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, può essere riconosciuta solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, rende effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale.
4. Nei casi particolari in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o, in quelli di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità deve essere necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni
5. Il servizio viene considerato espletato qualora siano svolti giornalmente ed in via continuativa servizi esterni alla sede del comando/ente.
6. L'indennità di cui al presente articolo, è quantificata in Euro 1 € per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate e non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 12.
7. 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.
8. 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.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, a i sensi del D.lgs 151/2001.
10. 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.

11. L'erogazione al personale interessato alle indennità di cui al presente articolo avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base di formale riscontro da parte dei rispettivi responsabili di servizio dell'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni rese e dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, dal quale quantificare le assenze per malattia di cui al precedente comma 8.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento ai premi correlati alla performance, 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) che costituiscono economie di bilancio.

Art. 18 Indennità di funzione personale della Polizia Locale - art. 56 sexies

1. La contrattazione relativa all'erogazione al personale della Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, dell'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21-05-2018, è rinviata al momento in cui l'Ente disponga la sua applicazione, in base alla possibilità data dallo stesso articolo.

Art. 19 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Le risorse destinate a nuove progressioni orizzontali, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, costituiscono una percentuale 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 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale sarà determinata annualmente in sede di riparto del fondo per le risorse decentrate, a fronte delle disponibilità economica della contrattazione decentrata.
2. Le parti danno atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, 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
 - 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) 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. Allo scopo di dare applicazione all'art. 16 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto definitivamente il 21-05-2018, nei successivi commi, le parti rinviando integralmente all'accordo decentrato del 29.08.2018 e successivamente modificato in data 27.11.2018 inerente alla disciplina dei requisiti di accesso e dei criteri generali per attuare le progressioni economiche all'interno della categoria che di seguito si riportano:
4. Requisiti di Accesso per attuare le progressioni economiche all'interno della categoria:
 - a. Sono ammessi alla progressione economico orizzontale, i dipendenti in servizio a tempo indeterminato in data 1 gennaio dell'anno di riferimento della selezione e che a tale data abbiano gli altri requisiti di partecipazione di cui alle lettere seguenti.

0156 FPS

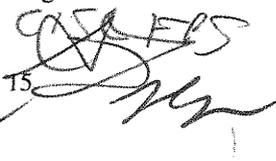
FP 05/12
10/08

0156

- b. Ai fini della partecipazione della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso del periodo minimo di TRE anni di permanenza nella posizione economica in godimento, maturato al 31 dicembre precedente l'anno al quale si riferisce la selezione.
- c. Aver conseguito nel triennio precedente a quello in cui è stata indetta la procedura per l'attribuzione della P.E.O., una valutazione media non inferiore all'80% del punteggio massimo attribuibile, in relazione alla misurazione e valutazione dei risultati del sistema di valutazione dell'Ente (parte obiettivi e parte competenze).
- d. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che nel corso del triennio precedente a quello al quale si riferisce la selezione, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto o censura.
- e. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente alla decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno 180 giorni lavorativi effettivi, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
- ferie, riposo compensativo;
 - assenza per infortuni per cause di servizio;
 - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
 - astensione per maternità;
 - assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.
- f. Lo scorrimento delle graduatorie e quindi l'attribuzione del passaggio economico al dipendente, avviene fino al completo esaurimento delle risorse finanziarie assegnate nell'anno.
5. Criteri Generali per attuare le progressioni economiche all'interno della categoria:
- a) L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.
- b) Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo e meritocratico sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art.23 del D. Lgs. 150/2009 e dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente.
- c) Possono essere beneficiari una quota annua non superiore, per ciascuna categoria, al limite massimo del 40% dei dipendenti che hanno i requisiti per poter partecipare alla selezione, con arrotondamento all'unità superiore, nei limiti delle risorse a ciò destinate annualmente nel fondo risorse decentrate di parte fissa, garantendo un equilibrio tra le singole categorie e mantenendo il calcolo della predetta percentuale all'interno di ciascuna categoria B – C – D nelle quali risulta inquadrato il personale in servizio, senza ulteriori suddivisioni.
- d) 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;
- e) tutto il personale avente i requisiti di accesso, dovrà avere la possibilità di partecipare alle selezioni per ottenere la progressione economica orizzontale secondo i criteri generali concordati con le OO.SS. e sulla base di un apposito atto regolamentare che disciplini nel dettaglio le modalità procedurali;
- f) utilizzo dei risultati derivanti dal vigente sistema di valutazione e dalla relativa scheda di valutazione in uso nell'ente, che tenga conto della media della performance individuale comprensiva della parte obiettivi e parte competenze, del triennio precedente a quello in cui è indetta la selezione per la progressione economica;
- g) I criteri di valutazione per la formulazione della graduatoria sono dati dei seguenti punteggi:



15



11/11/2020
BCC
APP 12

MEDIA VALUTAZIONE	Cat. A-B-C-D
Da 80,00% a 84,99%	p.13
Da 85,00% a 89,99%	p.15
Da 90,00% a 91,99%	p.17
Da 92,00% a 93,99%	p.19
Da 94,00% a 95,50%	p.21
Da 95,51% a 97,00%	p.23
Da 97,01% a 98,50%	p.25
Da 98,51% a 100,00%	p.27

- h) L'importo da destinare alle progressioni orizzontali sarà determinato annualmente in sede contrattazione collettiva decentrata integrativa, in misura tale da consentire una disponibilità residua di risorse da destinare al miglioramento della performance e alla meritocrazia così come disposto dall'art. 40, comma 3 bis del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm e secondo i criteri generali del presente articolo.
- i) Per quanto non previsto nei presenti criteri si rimanda ai vigenti CCNL Funzioni Locali, che in caso di discordanza, prevale sugli stessi.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento ai premi correlati alla performance.

Art. 20 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Le risorse destinate al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, costituiscono una percentuale 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 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale sarà determinata annualmente in sede di riparto del fondo per le risorse decentrate, a fronte delle disponibilità economica della contrattazione decentrata.
2. 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.
3. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, che verranno indicate annualmente in sede di costituzione/riparto del fondo per le risorse decentrate che si ritiene di dover indicare nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, sono le seguenti:
 - a) le risorse destinate a "Incentivi per funzioni tecniche", in attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
 - a) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;
 - b) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria);
 - c) le risorse destinate al potenziamento degli uffici tributari del comune, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, che dispone "i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che una parte del maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio

LD

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CISL FDS
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75”;

- d) le risorse destinate all'attuazione della legge 11 febbraio 1994, n. 109 "Legge quadro in materia di lavori pubblici" – per le attività residuali;
4. Per la disciplina dei criteri di erogazione degli “Incentivi per funzioni tecniche”, dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e per le modalità di ripartizione degli stessi, si rinvia agli atti adottati dall'Unione di Comuni dall'Adige al Fratta e al regolamento approvato con delibera di Giunta della stessa Unione n. 20 del 10.10.2018 (e relativa presa d'atto con delibera di Giunta di Minerbe n. 101/23-10-2018). Nel caso di ritiro della medesima funzione da parte dei Comuni aderenti all'Unione, il Comune di Minerbe approverà un proprio regolamento previo accordo decentrato sui criteri generali dello stesso regolamento come previsto dall'art 113 dlgs 50/2016.
 5. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018, sono considerate economie di bilancio.
 6. 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. 3 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

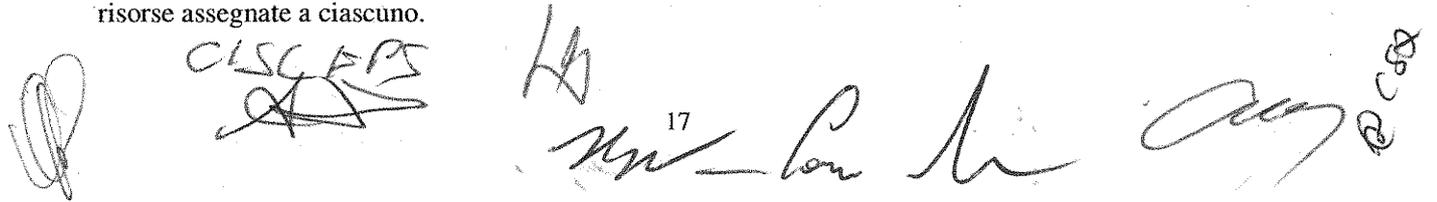
Art. 21 Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. Le 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, costituiscono una percentuale 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 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale sarà determinata annualmente in sede di riparto del fondo per le risorse decentrate, a fronte delle disponibilità economica della contrattazione decentrata.
2. In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, In sede di riparto annuale è prevista la possibilità di destinare una quota parte pari al 10% degli introiti provenienti dal rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria, all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in proporzione alle notificazioni effettuate da ciascuno.
3. Le presenti risorse rientrano nei limiti del trattamento accessorio del personale.
4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento ai premi correlati alla performance.

Art. 22 Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. Le 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, costituiscono una percentuale 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 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale sarà determinata annualmente in sede di riparto del fondo per le risorse decentrate, a fronte delle disponibilità economica della contrattazione decentrata.
2. Annualmente, in sede di riparto del fondo per le risorse decentrate, saranno inseriti nel fondo gli eventuali progetti individuati dall'Amministrazione comunale, con gli uffici/servizi interessati e l'ammontare delle risorse assegnate a ciascuno.

PP
CC
II



3. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, a conclusione della verifica da parte del responsabile del settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti e dell'eventuale validazione da parte del nucleo/O.I.V.

Art. 23 Premi correlati alla performance

1. Quanto residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio confluisce nelle risorse destinate ai premi correlati alla performance; i relativi importi e percentuali verranno determinati annualmente in sede di riparto del fondo per le risorse decentrate, a fronte delle disponibilità economica della contrattazione decentrata.
2. Il sistema di valutazione per l'incentivazione della performance di tutto il personale dipendente e per la determinazione delle retribuzioni di posizione e di risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della responsabilità di posizione organizzativa, è adottato dalla Giunta Comunale.
3. I criteri generali dei sistemi di valutazione della performance sono oggetto di separato confronto con i soggetti sindacali, in base all'art. 5 del CCNL 21-05-2018.
4. Le parti danno atto che, nelle more dell'adozione di un nuovo sistema di valutazione della performance da parte dell'ente, continuerà ad applicarsi il sistema vigente approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 89 del 07-12-2012. Il nuovo sistema entrerà in vigore con il 1° gennaio dell'anno successivo alla sua adozione.
5. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21-05-2018, al fine dell'attribuzione della maggiorazione del premio individuale, nel presente contratto decentrato si stabilisce quanto segue:
 - Misura della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b): 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi dell'art. 69, comma 1, del CCNL 21-05-2018;
 - La seguente quota di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita: n. 1 dipendente per ciascuna delle seguenti categorie di inquadramento del personale:
 - Categoria B con accesso da B1
 - Categoria B con accesso da B3
 - Categoria C
 - Categoria D, per il personale che non sia incaricato di posizione organizzativa.
 - Per il riparto della maggiorazione del premio individuale si utilizzano i parametri di categoria indicati all'articolo 15 del CCDI, relativo alle risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità;
 - Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio, ha diritto alla maggiorazione del premio individuale il dipendente con maggiore anzianità di servizio presso l'Ente e in caso di ulteriore parità si guarderà alla maggiore anzianità anagrafica.

Art 24 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. Ai sensi del comma 4, lettera v), dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018, si stabiliscono di seguito i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.
2. Al fine di poter liquidare la retribuzione di risultato è necessario che gli incaricati di posizione organizzativa siano valutati positivamente in base al vigente sistema di valutazione della performance vigente presso l'ente.
3. Costituiscono requisiti minimi per l'accesso al sistema premiante del personale titolare di incarico di posizione organizzativa dell'Ente:
 - a. l'assenza di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento, ad eccezione del richiamo verbale;

FP 09/12
HAB

CISL FPS

CCSO

- b. il conseguimento di un punteggio complessivo della valutazione della prestazione individuale pari ad almeno il 60 per cento del punteggio massimo previsto dal regolamento recante metodologia di valutazione.
4. Costituisce requisito minimo per l'accesso al sistema valutativo e premiante una presenza effettiva in servizio pari ad almeno il 60 per cento delle ore annue di servizio, riferita al periodo di attribuzione dell'incarico di posizione organizzativa. Tale monte ore non viene riproporzionato qualora l'incarico sia stato costituito o cessato in corso d'anno.
5. Al fine di valorizzare maggiormente il merito e la qualità della prestazione lavorativa come sancito nel Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, attraverso una più marcata differenziazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa dell'Ente, anche in una logica di equa assegnazione degli incentivi in corrispondenza delle prestazioni effettivamente rese (art. 7 comma 5 D.Lgs. 165/2001), il collegamento tra valutazione e somma da erogare (quale retribuzione di risultato) viene determinato come segue:
 - a. si parte dal budget iniziale da destinare alle retribuzioni di risultato, a cui andranno sottratte le somme necessarie a remunerare gli incarichi ad interim eventualmente conferiti, nonché quelle a favore del bilancio in quanto conseguenti a valutazioni negative secondo quanto previsto al successivo punto c);
 - b. il budget iniziale viene distribuito proporzionalmente al punteggio (totale) della scheda di valutazione ottenuto da ciascun titolare di posizione organizzativa che accede al sistema premiante;
 - c. qualora un titolare di posizione organizzativa consegua una valutazione inferiore al 60%, del punteggio massimo previsto nella scheda di valutazione, dal budget da ripartire sarà decurtata una quota pari al rapporto tra il budget annuo stanziato e il n. delle posizioni valutate; tale quota costituisce economia di bilancio.
6. Retribuzione di risultato per incarichi ad interim:
 - a. Ai sensi dell'articolo 15 comma 6 del CCNL 21/5/2018, in caso di struttura vacante, al titolare di incarico di posizione organizzativa, che, oltre al proprio incarico, abbia ricevuto, ad interim, la reggenza di un altro incarico di cui all'art. 13 comma 1 lettera a) del precitato CCNL 21/5/2018, in aggiunta alla retribuzione di risultato per l'incarico principale è corrisposta anche la retribuzione di risultato per la struttura diretta temporaneamente, quantificata in un importo che può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.
 - b. La definizione della citata percentuale sarà definita nell'atto con cui si assegna l'incarico ad interim, tenendo conto delle complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché la natura e le caratteristiche degli obiettivi assegnati.
 - c. Il valore effettivo della retribuzione di risultato relativo alla struttura retta ad interim sarà comunque determinato in modo proporzionale alla valutazione ricevuta per l'incarico ad interim e alla durata.
7. Disposizioni finali:
 - a. I titolari di incarico di posizione organizzativa che hanno costituito o cessato l'incarico in corso d'anno, percepiscono l'incentivo (sia quello riferito all'incarico principale, sia quello riferito all'eventuale incarico ad interim) in relazione al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico, fermi restando i requisiti minimi per l'accesso al sistema premiante definiti al paragrafo 2, fatta eccezione per gli incarichi ad interim che verranno incentivati per tutta l'effettiva durata dell'incarico aggiuntivo, purché la valutazione sia superiore a 5/10 e al titolare non siano state comminate sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale.
 - b. In caso di corresponsione di importi derivanti da altre forme incentivanti, la retribuzione di risultato è ridotta in base alle modalità previste dalla contrattazione decentrata integrativa del personale dipendente.

Art. 25 Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22.01.2004.

Handwritten signatures and notes:
- Top left: "20"
- Top right: "FP ca 12 ASD"
- Middle right: "CISG EPS" with a signature
- Bottom left: "CCSL" with a signature
- Bottom center: "Can" with a signature
- Bottom right: "H" with a signature and "C" with a signature

2. Ai sensi del comma 5, del citato art. 13, la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera a) della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera b) della disposizione in commento).
3. Ai sensi del comma 3, del citato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Unione può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art. 26 Personale in distacco sindacale

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in godimento al momento del distacco, rivalutata secondo le modalità di cui all'art. 24 del presente contratto (art. 19 del CCNL del 5.10.2001), è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.
2. Per dare concreta attuazione alla presente disposizione la valutazione della performance del dipendente in distacco sindacale corrisponde a quella media della categoria (o del percorso corrispondente all'inquadramento giuridico in essere) di appartenenza sia per la progressione orizzontale che per l'erogazione delle risorse relative alla produttività.
3. Ai fini della progressione orizzontale la valutazione della prestazione individuale ai sensi del precedente art. 16 è quella media della categoria e/o posizione di accesso degli ultimi tre anni se il dipendente, nel periodo in parola, è risultato in via continuativa in distacco sindacale, altrimenti vengono prese in considerazione, per i periodi di servizio effettivamente prestati, le relative valutazioni individuali.
4. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo delle risorse decentrate ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e dell'art. 1-bis del D.L. 559/96, convertito nella legge 5/97.

Art. 27 Disposizioni finali

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.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
 - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
 - b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.
4. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI non potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, fino all'elezione della stessa
5. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.
6. Per i tempi e le procedure di stipula si fa riferimento all'art.8 del CCNL del 21/05/2018.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "CISL EPS" and "20"]

Letto, approvato e sottoscritto

Minerbe, CHiuso il 17-12-2019

Per la Parte pubblica

D'Acunzo Tommaso

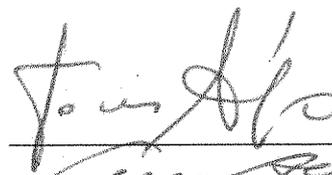
Monastero Alessandro

Rossi Paolo

Segretario comunale / Presidente

Rappresentante Parte Pubblica

Rappresentante Parte Pubblica





Per la Parte sindacale

Zanchi Alessandro

De Pasquale Antonio

Cavedini Nicola

Corso Leonardo

Lauro Gianluca

Ottaviani Patrizia

Rappresentante Territoriale CISL

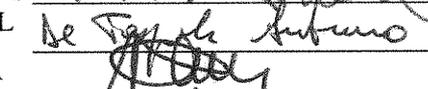
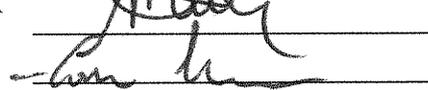
Rappresentante Territoriale CGIL

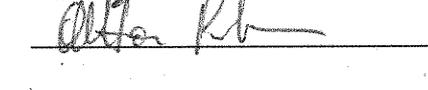
Rappresentante Territoriale CSA

Rappresentante R.S.U.

Rappresentante R.S.U.

Rappresentante R.S.U.







COMUNE DI MINERBE
Provincia di Verona

RIPARTO E UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

RELATIVO ALL'ANNO ECONOMICO 2019

Firma finale

CISC FAS

F. CERIL

2019

1

PRESA D'ATTO COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

ART. 67 CCNL 21 MAGGIO 2018. COSTITUZIONE FINALE E COMPLESSIVA DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE DIPENDENTE
DETERMINAZIONE N. 31 DEL 10/04/2019

TOTALE RISORSE STABILI DETERMINAZIONE N. 22 DEL 15/03/2019		60.415,00
<u>di cui NON soggette al limite (Art. 67 comma 2 lett B CCNL 21-05-2018 differenze tra gli incrementi a regime)</u>	3.134,31	

TOTALE FINALE RISORSE STABILI **60.415,00** A

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE

Art. 67 comma 3 lett. C - CCNL 21-05-2018: 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 (ex compensi ICI/MERLONI)	1.338,46	
Art. 67 comma 3 lett. H - CCNL 21-05-2018: importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4; (ex ART. 15 C. 2 CCNL 1/4/1999 - 1,2% monte salari 1997 su base annua)	695,11	
Art. 67 comma 3 lett. H - CCNL 21-05-2018: importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4; (ex ART. 15 C. 2 CCNL 1/4/1999 - 1,2% monte salari 1997 su base annua)	4.737,00	
Totale Risorse variabili soggette al limite		6.770,57

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE

Art. 68 comma 1 ultimo periodo - CCNL 21-05-2018: risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile	0,00	
Art. 67 comma 3 lett. E - CCNL 21-05-2018: risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo	603,75	
Art. 67 comma 3 lett. C - CCNL 21-05-2018: 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 (INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE ART 13 DLGS 50/2016)	7.300,00	
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	-	7.903,75
TOTALE RISORSE VARIABILI		14.674,32 B

TOTALE COSTITUZIONE FINALE E COMPLESSIVA FONDO RISORSE DECENTRATE		75.089,32 C = A+B
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO		64.051,26
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO – anno 2016 = LIMITE DI SPESA		65.774,35
Differenza (SE POSITIVA = SPAZIO DI CRESCITA DEL FONDO compatibilmente con limite spesa complessivo di personale e disponibilità di bilancio)		1.723,09

TOTALE COMPLESSIVO FONDO RISORSE DECENTRATE DA CONSIDERARE NEL RIPARTO DETERMINAZIONE N. 31 DEL 10/04/2019		75.089,32
--	--	------------------

FP 12/12
 ASB
 2
 (B) CCA

CISLEPS
 [Handwritten signatures and initials]

RIPARTO E UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

Sulla base delle somme costituite definitivamente come da precedente prospetto di costituzione, si prevede per l'anno 2019 il seguente utilizzo delle risorse decentrate:

			Riferimen ti al dettaglio riportato di seguito
INDENNITÀ DI COMPARTO			
TOTALE ANNUO, DEDOTTE LE CESSAZIONI	8.683,91		2
relativa incidenza su totale costituzione fondo risorse decentrate	11,56%		
PROGRESSIONI ORIZZONTALI IN GODIMENTO			
TOTALE ANNUO, DEDOTTE LE CESSAZIONI	35.397,26		1
DI CUI: P.E.O. ASSEGNATE ANNO PRECEDENTE	5.487,56		
relativa incidenza su totale costituzione fondo risorse decentrate	47,14%		
TOTALE INDENNITÀ DI COMPARTO E P.E.O. ANNI PREC.	44.081,16	D	
relativa incidenza su totale costituzione fondo risorse decentrate	58,70%		
SOMMA ANCORA DISPONIBILE RISPETTO A TOTALE RISORSE STABILI	16.333,84	E = A-D	
SOMMA ANCORA DISPONIBILE RISPETTO A TOTALE COMPLESSIVO FONDO RISORSE DECENTRATE	31.008,16	F = C-D	
relativa incidenza su totale costituzione fondo risorse decentrate	41,30%		
RIPARTO SOMMA ANCORA DISPONIBILE RISPETTO A TOTALE COMPLESSIVO FONDO RISORSE DECENTRATE			
Finalità del compenso		% su "C"	
Compenso per erogazione della performance organizzativa	3.203,43	4,27%	7
Compenso per erogazione della performance individuale	7.474,68	9,95%	7
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	681,58	0,91%	7
parziale somme destinate alla performance	11.359,69		
Indennità per particolari condizioni di lavoro:			
DISAGIO	2.150,00	2,86%	3
MANEGGIO VALORI	780,00	1,04%	3
Indennità di turno personale polizia locale cat. C	0,00	0,00%	4
Indennità per specifiche responsabilità	4.360,00	5,81%	5
Indennità per il servizio esterno personale PL	520,00	0,69%	6
parziale trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f)	19.169,69		
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	3.200,00	4,26%	1
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge			
Ex ICI - EX Merloni	1.338,46	1,78%	8
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE . Art. 113 d.lgs. 50 2016.	7.300,00	9,72%	8
parziale voci restanti	11.838,46		
TOTALE	31.008,16	G = F	41,30%
	0,00		
TOTALE GENERALE DEL RIPARTO FONDO RISORSE DECENTRATE	75.089,32	H =	
RIPORTO TOTALE COMPLESSIVO FONDO RISORSE DECENTRATE	75.089,32	D+G	
DIFFERENZA = SOMME RESIDUE NON RIPARTITE	0,00	I = C	
		K = H-I	

CISL FPS
[Signature]

REC SA

FP CA 12
[Signature]

10

[Signature]

[Signature]

DETTAGLIO UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE

1. PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

SOMMA COMPLESSIVA DESTINATA ALLE P.E.O. IN GODIMENTO AL PERSONALE IN SERVIZIO NELL' ANNO IN TRATTAZIONE ATTIVATE FINO AL 31/12/2018 IN BASE AI PRECEDENTI ACCORDI DECENTRATI ANNUALI:	
totale annuo dedotte le cessazioni intervenute nell'anno di riferimento:	
P.E.O. ASSEGNATE FINO AL 2010	29.909,70
P.E.O. ASSEGNATE ANNO PRECEDENTE	5.487,56
PARZIALE P.E.O. ASSEGNATE ANNI PRECEDENTI	35.397,26
SOMMA DESTINATA PER NUOVE P.E.O. NELL'ANNO IN TRATTAZIONE:	3.200,00
TOTALE SOMME DA DESTINARE A P.E.O. NEL RIPARTO FONDO IN TRATTAZIONE	38.597,26

Le nuove p.e.o. saranno attivate secondo:

- I criteri riportati nel C.C.D.I. vigente
- Il regolamento sul sistema di misurazione e valutazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale del personale dipendente, approvato con delibera di Giunta comunale n. 91 del 20-09-2018 e s.m.i.

2. INDENNITÀ DI COMPARTO

In base all'art. 68 comma 1 del CCNL 21-05-2018, la quota delle risorse da destinare all' indennità di comparto di cui all' art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL 22.1.2004, per la quota derivante dalle risorse decentrate stabili, per personale in servizio nell' anno in trattazione ammonta:

TOTALE SOMME DA DESTINARE A INDENNITÀ COMPARTO	
TOTALE ANNUO DEDOTTE LE CESSAZIONI INTERVENUTE NELL'ANNO DI RIFERIMENTO	8.683,91

3. INDENNITÀ PER PARTICOLARI CONDIZIONI DI LAVORO

La quota delle risorse da destinare per l'anno in trattazione a compensare l'esercizio di particolari condizioni di lavoro di cui al C.C.D.I. 2018-2021, risulta così quantificata:

INDENNITÀ DI DISAGIO

Personale della categoria B adibito a servizi tecnici esterni	
SPESA TOTALE ANNUA	2.150,00

Dipendenti n.	giornaliera	GIORNI (5*52)	IND ANNUA arrotondata
1	1,65	260	430,00
2	1,65	260	430,00
3	1,65	260	430,00
4	1,65	260	430,00
5	1,65	260	430,00
totale	2.150,00		2.150,00

FRANCESCO

CISG FRS

[Signature]

[Signature]

[Signature]

4
[Signature]

Comune di MINERBE – Riparto fondo 2019

INDENNITÀ MANEGGIO VALORI

Personale delle categorie B, C e D non titolare di p.o., formalmente nominato agente contabile	
SPESA TOTALE ANNUA ARROTONDATA	780,00

Valore annuo fino a			2.000,00	indennità giornaliera		0,00 €
Valore annuo da	2.000,01	a	10.000,00	indennità giornaliera		1,00 €
Valore annuo da	10.000,01	a	20.000,00	indennità giornaliera		1,20 €
Valore annuo oltre	20.000,00			indennità giornaliera		1,55 €

il valore annuo maneggiato sarà diviso in proporzione al relativo numero di agenti e/o sub agenti contabili						
Dipendenti n.		TOT MANEGGIO ANNUO	DI CUI singolo agente	IND. GIORNALIERA	GIORNI (5*52)	IND ANNUA INDIVID.
1	finale 2018	6.377,47	3.398,36	1,00 €	260	260,00 €
2	finale 2018	6.377,47	2.979,11	1,00 €	260	260,00 €
3	finale 2018	4.229,26	4.229,26	1,00 €	260	260,00 €
TOTALE ARROTONDATO						780,00 €

4. INDENNITÀ DI TURNO PERSONALE POLIZIA LOCALE CAT. C

L'indennità è regolata dal vigente c.c.d.i. ed in base all'attuale organizzazione della polizia locale, si prende atto che il turno sarà svolto in orario diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00) con maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) del CCNL del 14.9.2000 (ora art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006).

Per l'anno 2019 non è previsto l'utilizzo di questo istituto.

5. INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Personale delle categorie B, C e D non titolare di p.o.	
SPESA TOTALE ANNUA	4.360,00

L'attribuzione delle specifiche responsabilità dovrà risultare da appositi provvedimenti adottati dai responsabili di settore, nei quali verranno individuati i dipendenti interessati ed attribuiti i punteggi, secondo quanto previsto all'art. 15 del C.C.D.I.

Con effetto dall'anno 2020, in linea con i contenuti del C.C.D.I., le parti concordano di ridurre l'ammontare destinato a questa voce del Fondo risorse decentrate, per farlo confluire nei compensi destinati alla performance, fino alla possibilità di esaurimento della presente voce.

6. INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in Euro 1,00

importo unico giornaliero pari a						1,00 €
Dipendenti n.				IND. GIORNALIERA	GIORNI (5*52)	IND ANNUA INDIVID.
1				1,00 €	260	260,00 €

B-87

26

FF eg IL
CISLARS
5

Comune di MINERBE – Riparto fondo 2019

2				1,00 €	260	260,00 €
	totale					520,00 €

7. COMPENSI DA DESTINARE ALLA PERFORMANCE:

TOTALE COMPENSI DA DESTINARE ALLA PERFORMANCE							11.359,69	A+B
di cui: somma da destinare a maggiorazione del premio individuale								
così calcolata								
numero dipendenti interessati							15	
valore medio pro-capite calcolato sull'importo iniziale disponibile							757,31	
Misura della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b):							30%	
IMPORTO individuale maggiorazione del premio individuale							227,19	
personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita							3	
totale somme da destinare alla maggiorazione del premio individuale							681,58	A
cat.		N.DIP.	parametro	n.dip. x parametro	valore medio/param.			
D (escluse p.o.)		0	2,15	-				
C		1	2,00	2,00	243,42			
B/3		1	1,85	1,85	225,17			
B		1	1,75	1,75	212,99			
		3		5,60	681,58			
rimanenza da destinare in base a scheda di valutazione							10.678,11	B
SUDDIVISIONE somma da destinare in base a scheda di valutazione								
regolamento SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE - deliberazione di Giunta comunale n. 89 del 07-12-2012								
Art. 9								
1. La valutazione del personale non titolare di posizione organizzativa, è effettuata in base alle schede allegate ed è in funzione:								
a. 30% degli obiettivi							30%	pari a 3.203,43
b. 70% alle competenze professionali, comportamenti e capacità connesse al ruolo ricoperto.							70%	pari a 7.474,68
							totale	10.678,11

CALCOLO LIMITE MINIMO DA DESTINARE A PERFORMANCE INDIVIDUALE - anno 2019

Riferimenti: Art. 68 comma 3: La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse:

Verifica:

Art.	Comma	Let.		costituzione	escluse lettere C F G	somme rimanenti
67	3	lett. A	risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (...Contratti di sponsorizzazione...)			
		lett. B	quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98; (...piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa...)			
		lett. C	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	1.338,46	-1.338,46	-
		lett. D	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; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio	695,11		695,11

Comune di MINERBE – Riparto fondo 2019

	lett. E	eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo	603,75		603,75
	lett. F	risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 (...Messi notificatori...), con i vincoli di destinazione ivi indicati;			
	lett. G	risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;			
	lett. H	importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4; (ex ART. 15 C. 2 CCNL 1/4/1999 - 1,2% monte salari 1997 su base annua)	4.737,00		4.737,00
	lett. I	importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) (...conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance ... corrisponde al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999...)			
		TOTALE risorse di cui all'art. 67, comma 3	7.374,32	-1.338,46	6.035,86
		performance individuale almeno il 30% di tali risorse			30%
		PERFORMANCE INDIVIDUALE IMPORTO MINIMO DA DESTINARE			1.810,76

8. COMPENSI DESTINATI A FINANZIARE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

La quota delle risorse da destinare per erogazione di compensi residuali ex ICI – Merloni (rientranti nell'ipotesi di cui all'art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21-05-2018 – ex art. 4 comma 3 del CCNL 05-10-2001) per l'anno in trattazione, ammonta ad _____ € 1.338,46.

Si prende atto che le risorse inserite a questo titolo negli anni precedenti sono state quantificate sulla media delle somme annualmente erogate al personale (comprese le posizioni organizzative) nei precedenti sei anni e a questo scopo, la somma che risulta possibile inserire per l'anno in trattazione, risulta calcolata sulla media delle erogazioni dal 2012 al 2017, risulta pari ad € 5.647,00 come da allegato 1 pagina 6 della determina 159 del 24-10-2018 di costituzione finale del fondo in trattazione;

Si prende atto dei criteri inerenti l'erogazione dei compensi ICI, che risultano adottati con i seguenti atti amministrativi:

- la deliberazione della Giunta Comunale n.113/2001 –esecutiva- relativo all'adozione dei criteri applicativi di cui all'art.11 del precitato Regolamento, in particolare il comma 7) dell'art. 3);
- la deliberazione della Giunta Comunale n.1/2002 –esecutiva- relativo all'adeguamento dei criteri applicativi di cui sopra;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 31/2004 –esecutiva- all'oggetto: "L. n. 662/1996 – Servizio accertamenti evasione ICI – Adeguamento normativa";
- la deliberazione della giunta comunale n. 17/2010 – esecutiva – all'oggetto "Adeguamento criteri applicativi ICI – Deliberazioni G.C. n. 113/2011 – n. 1/2002;

La quota delle risorse da destinare per erogazione di INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE ex Art. 113 d.lgs. 50 2016. (rientranti nell'ipotesi di cui all'art. 68 comma 2 lett. g CCNL 21-05-2018) per l'anno in trattazione, ammonta ad _____ € 7.300,00.

Si prende atto a questo scopo,

Che con nota dell'Unione di Comuni dall'Adige al Fratta n. 713 del 06-02-2019, agli atti del prot. 972 del 07-02-2019, il responsabile della Direzione pianif.urb. Il.pp. e manutenzioni, al fine della costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2019 del Comune di Minerbe, ha comunicato nella somma presunta di € 7.300,00 l'importo degli emolumenti economici accessori a favore del personale interno a titolo di incentivi per le cd funzioni tecniche, facenti capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, per i quali nel corso dell'anno 2019 si prevede l'assunzione delle relative obbligazioni giuridicamente vincolanti.

Che per la disciplina dei criteri di erogazione degli "Incentivi per funzioni tecniche", dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e per le modalità di ripartizione degli stessi:

- risultano vigenti gli atti adottati dall'Unione di Comuni dall'Adige al Fratta ed il regolamento approvato con delibera di Giunta della stessa Unione n. 20 del 10.10.2018 (e relativa presa d'atto con delibera di Giunta di Minerbe n. 101/23-10-2018).
- nel caso di ritiro della medesima funzione da parte dei Comuni aderenti all'Unione, dovranno essere nuovamente assunti gli atti di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, da parte del nuovo soggetto.

CCSA

Si prende atto che le somme che non verranno erogate per compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge per l'anno in trattazione, costituiranno economia di bilancio per l'ente.

PP eg il
10/11
CCSA
CISL FPS
10
7

Comune di MINERBE – Riparto fondo 2019

Per quanto non previsto nel presente riparto si rimanda ai contenuti del C.C.D.I. del Comune di Minerbe e ai contratti nazionali di lavoro di comparto.

Letto, approvato e sottoscritto

Minerbe, Chiuso in data 17/12/2019

Per la Parte pubblica

D'Acunzo Tommaso	Segretario comunale / Presidente
Monastero Alessandro	Rappresentante Parte Pubblica
Rossi Paolo	Rappresentante Parte Pubblica






Per la Parete sindacale

Zanchi Alessandro	Rappresentante Territoriale CISL
De Pasquale Antonio	Rappresentante Territoriale CGIL
Cavedini Nicola	Rappresentante Territoriale CSA
Corso Leonardo	Rappresentante R.S.U.
Lauro Gianluca	Rappresentante R.S.U.
Ottaviani Patrizia	Rappresentante R.S.U.