

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente dell'Azienda Speciale Consortile  
Risorsa Sociale Gera d'Adda - Economico 2019**

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

il giorno 14 maggio 2020 alle ore 16.00 ha avuto luogo l'incontro in modalità telematica tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Direttore, sig. BUGINI ROBERTO

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

FP CGIL – PUSCEDDU DINO

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg. MORA ALESSANDRA E ALCAMO ROSSANA

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente della Azienda Speciale Consortile Risorsa Sociale Gera d'Adda

## **Art. 1**

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'Azienda Speciale Consortile Risorsa Sociale Gera d'Adda 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. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale demanda alla contrattazione decentrata o al confronto tra le parti si applica quanto sottoscritto nel Protocollo d'Intesa stipulato in data odierna.
6. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

## **Art. 2**

### **Formazione ed aggiornamento professionali – (omissis)**

## **Art. 3**

### **Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza – (omissis)**

## **Art. 4**

### **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 € 3.715,74.

2. Come previsto dall'art. 14 comma 3 del CCNL 1.4.1999 le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.
3. Ai sensi dell'art. 38 comma 2 del CCNL 14.9.2000 l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e deve essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verifica la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Le risorse vengono nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
5. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000.
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 di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
7. Ai sensi dell'art. 38 comma 7 del CCNL 14.9.2000, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

#### **Art. 5**

#### **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro – (omissis)**

#### **Art. 6**

#### **Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa**

1. Le parti prendono atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 30.06.2020 sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca, ferme restando le procedure di cui all'art. 14 c. 4.
2. In data 01.07.2020 entrerà in vigore il regolamento contenente la disciplina definitiva 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.

**Art. 7**

**Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative**

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5 e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2019 in un importo pari corrispondente a € 32.254,51.

**Art. 8**

**Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente articolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti e le somme erogate fino alla data di stipula del presente contratto verranno conguagliate in sede di erogazione della produttività qualora superiori alle somme previste dal presente CCDI.

**Art. 9**

**Riduzione del fondo delle risorse decentrate - (abrogato)**

**Art. 10**

**Indennità condizioni di lavoro – (omissis)**

**Art. 11**

**Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno – festivo – (omissis)**

**Art. 12**

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

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, nell'anno 2019 le risorse stanziare sono pari ad Euro 4.400,00 e nell'anno 2020 saranno pari a € 5.500,00.
2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale 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.

3. 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 |

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

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

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

$$A/B*C.$$

- 4 Il punteggio di ogni singolo dipendente sia per la somma che per l'attribuzione del punteggio individuale è rapportato alla percentuale del part time.
- 5 L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
8. 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.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
10. Al finanziamento dell'**indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2**, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale pari al 0 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad euro 0.

11. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
12. 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-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 ed è cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali.
13. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente 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                         | €         |
| b) Ufficiale elettorale   | €         |
| c) Responsabile di tributi                                      | €         |
| d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico                   | €         |
| e) Formatore professionale                                      | €         |
| f) Responsabile di archivi informatici                          | €         |
| g) Ufficiale giudiziario  | €         |
| h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile       | €         |

14. 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
15. 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.
16. 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.
17. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
18. 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.
19. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese.
20. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

### Art. 13

**Indennità per il personale della Polizia Locale – (omissis)**

### Art. 14

**Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale – (omissis)**

## Art. 15

Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione  
- (omissis)

## Art. 16

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

21. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2019, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una somma pari ad euro 2.349,92 delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste dal presente articolo).
22. Le parti danno atto che:
- la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
    - per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
    - per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
    - per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
  - il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
  - ai sensi dell'art. 12, comma 8, del CCNL 21.5.2018 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
  - al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
23. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2018-2020 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse<sup>1</sup>.
24. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
- per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media del punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance

<sup>1</sup> Si sommano i trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti che partecipano alla selezione sia complessivamente che per singola categoria giuridica. Si individua il rapporto tra queste due somme e tale percentuale diventa la percentuale di risorse complessive a disposizione delle progressioni economiche nell'anno nella categoria giuridica. Esempio: dipendenti che possono progredire:

2 B4 – 1 B6 → somma del costo dei tabellari € 63.597,91 → percentuale sul totale 39,65%

1 C2 – 1 C4 → somma del costo dei tabellari € 46.491,65 → percentuale sul totale 28,98%

2 D2 → somma del costo dei tabellari € 50.310,11 → percentuale sul totale 31,37%

Totale tabellari € 160.399,67

Se le risorse complessive per le progressioni fossero 10.000,00 € spetterebbero € 3.965,00 ai livelli B, € 2.898,00 ai livelli C e € 3.137,00 ai livelli D.

individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;

- b) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
  - c) in caso di ulteriore parità si valuterà il numero delle ore di formazione certificate nel triennio precedente stilando una graduatoria ulteriore;
  - d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.
25. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti trentasei mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del terzo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale.
26. Per i neo-assunti il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale è ridotto ad un minimo di ventiquattro mesi.
27. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
28. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 70% del massimo ottenibile nel citato triennio.
29. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

#### **Art. 17**

**Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale – (omissis)**

#### **Art. 18**

**Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 – (omissis)**

#### **Art. 19**

**Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo – (omissis)**

#### **Art. 20**

**Premi correlati alla performance**

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) rappresenta il 88,29 % di tali risorse, pari ad euro 33.621,79.
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1 e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.
3. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
4. Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.
5. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
6. Le risorse vengono poi sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.
7. Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente per un importo complessivo pari a 240,16 euro ed individuale pari a 240,16 euro.
8. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
  - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
  - b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
  - c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
9. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018 e sottratte le somme di cui al comma 7, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance pari ad euro 28.713,42.
10. Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:
  - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
  - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

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

- c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
- d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
11. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale:
- per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;
  - per il 50 % in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.
12. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV o dal Nucleo di Valutazione.
- La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP con esclusione di quanto finanziato dal precedente art. 18. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel settore dei parametri di cui al comma 10 lett. b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.
13. L'erogazione del restante 50 % delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;
- per l'erogazione di tale quota si procede moltiplicando la valutazione individuale per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente comma 10, lett. b). I risultati così ottenuti vengono sommati per tutti dipendenti del settore, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente calcolata applicando il parametro della categoria di appartenenza.

- b) prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;
- c) per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.
- d) la scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.
14. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale di cui al comma 10 lett. b).
15. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo qualora siano determinati dalla parziale erogazione delle risorse destinate a tal fine dall'art. 67 commi 4 e 5 sono considerati economie di bilancio.
16. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

## Art. 21

### Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

| Finalità del compenso   | Percentuale | Risorse assegnate |
|---|-------------|-------------------|
| Compenso per l'erogazione della performance individuale             | 40,07%      | 14.356,71 €       |
| Compenso per erogazione della performance organizzativa             | 40,07%      | 14.356,71 €       |
| Compenso per la maggiorazione della performance individuale         | 1,01%       | 363,46 €          |
| Risorse destinate alla progressione economica dell'anno             | 6,55%       | 2.349,92 €        |
| Indennità di turno  | 0,00%       | - €               |
| Indennità di reperibilità.  | 0,00%       | - €               |
| Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno  | 0,00%       | - €               |
| Indennità per particolari condizioni di lavoro                      | 0,00%       | - €               |
| Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno. | 0,00%       | - €               |
| Indennità per specifiche responsabilità                             | 12,28%      | 4.400,00 €        |

|  |              |                    |
|--|--------------|--------------------|
| Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità   | 0,00%        | - €                |
| Indennità per il servizio esterno personale PL   | 0,00%        | - €                |
| Indennità di funzione personale PL   | 0,00%        | - €                |
| Indennità funzionari ex 8^ qualifica funzionale  | 0,00%        | - €                |
| Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione | 0,00%        | - €                |
| Risorse destinate ai messi notificatori  | 0,00%        | - €                |
| Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge   | 0,00%        | - €                |
| Progetti specifici finanziati  | 0,00%        | - €                |
| Progetti per la Polizia Locale   | 0,00%        | - €                |
| <b>TOTALE</b>  | <b>100 %</b> | <b>35.826,80 €</b> |

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

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

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

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Treviglio, lì \_\_\_\_\_

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

Per la R.S.U.

---

---

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

---

---

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

**ART. 1**

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

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

| FONDO DI PARTE STABILE         |  |                         |             |
|--------------------------------|--|-------------------------|-------------|
| Norma di riferimento           | Norma  | Descrizione             | Somma       |
| Art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2018 | <i>A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004,</i> | Fondo unico consolidato | 51.531,33 € |

|   |  |  |            |
|---|--|--|------------|
|   | <i>relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004.</i>   |  |            |
| Art. 67 comma 1 CCNL 21.5.2018          | <i>Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità"</i> | Risorse per le alte professionalità non utilizzate | - €        |
| Art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21.5.2018 | <i>L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;</i>   |  | 1.497,60 € |

|  |   |  |                 |
|--|---|--|-----------------|
| <p>Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL<br/>21.5.2018</p> | <p><i>L'importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data</i></p> | <p>Differenza tra incrementi contrattuali e costo storico delle progressioni</p> | <p>260,67 €</p> |
| <p>Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL<br/>21.5.2018</p> | <p><i>Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno</i></p>  | <p>RIA ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente</p>        | <p>- €</p>      |
| <p>Art. 67 comma 2 lett. d) CCNL<br/>21.5.2018</p> | <p><i>Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165</i></p>   | <p>Trattamenti economici più favorevoli prima dei CCNL</p>                       | <p>- €</p>      |

|  |  |  |            |
|--|--|--|------------|
| <p>Art. 67 comma 2 lett. e) CCNL<br/>21.5.2018</p> | <p><i>Gli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017</i></p> | <p>Integrazione per trasferimento di personale a seguito di delega di funzioni</p> | <p>- €</p> |
| <p>Art. 67 comma 2 lett. g) CCNL<br/>21.5.2018</p> | <p><i>Importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare</i></p>   | <p>Riduzione stabile del fondo del lavoro straordinario dall'anno 2018</p>         | <p>- €</p> |
| <p>Art. 67 comma 5 lett. a) CCNL<br/>21.5.2018</p> | <p><i>Integrazione del fondo in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale</i></p>  | <p>Incremento del fondo per aumento della dotazione organica</p>                   | <p>- €</p> |

|  |  |  |            |
|--|--|--|------------|
| <p>Art. 67 comma 1 CCNL<br/>21.5.2017</p>          | <p><i>Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.</i></p>   | <p>Riduzione delle risorse stanziata nel 2017 per la Posizioni Organizzative negli Enti con la dirigenza</p> | <p>- €</p> |
| <p>Art. 67 comma 2 lett. e) CCNL<br/>21.5.2018</p> | <p><i>Gli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017</i></p> | <p>Riduzione per trasferimento di personale a seguito di delega di funzioni</p>                              | <p>- €</p> |

|                                      |   |  |                    |
|--------------------------------------|---|--|--------------------|
| Art. 6-bis D.Lgs. 165/2001           | <i>In caso di esternalizzazione dei servizi le amministrazioni interessate provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale</i> | Riduzione per esternalizzazione di servizi | - €                |
| <b>TOTALE FONDO DI PARTE STABILE</b> |   |  | <b>53.289,60 €</b> |

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

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

| <b>Riduzione delle RISORSE STABILI</b> |  |                    |
|--|--|--------------------|
| <b>2.a</b>                             | Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017   | - €0               |
| <b>2.b</b>                             | Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative | - €0               |
| <b>2.c</b>                             | Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni   | - €0               |
|  | <b>TOTALE RIDUZIONE RISORSE STABILI</b>  | <b>- €0</b>        |
|  | <b>TOTALE RISORSE STABILI A SEGUITO DELLA RIDUZIONE</b>  | <b>€ 53.289,60</b> |

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

- a) dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività);
- b) dalla quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
- c) dalle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
- d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
- e) dai risparmi del fondo lavoro straordinario nell'anno precedente;
- f) dalle risorse destinate all'incentivo dei messi notificatori;
- g) dalle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;
- h) dall'integrazione delle risorse sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, con esclusione della dirigenza;
- i) dalle risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale;
- j) dalle risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio;
- k) dalle integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento;
- l) dalle risorse residue dall'applicazione degli istituti contrattuali previsti nell'anno precedente (risparmi fondo di produttività)
- m) per il solo anno 2018 delle risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004) e non utilizzate negli anni precedenti.

| FONDO DI PARTE VARIABILE |             |             |       |
|--------------------------|-------------|-------------|-------|
| Norma di riferimento     | Descrizione | Riferimenti | Somma |

|   |   |  |            |
|---|---|--|------------|
| <p>Art. 32 comma 7 CCNL 22.1.2004 come integrato dall'art. 67 comma 1</p> | <p><i>Incremento delle risorse stabili del fondo del salario accessorio pari a 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art.10 (alte professionalità)</i></p> | <p>Risorse accantonate relative alle alte professionalità qualora non utilizzate</p>   | <p>- €</p> |
| <p>Art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21.5.2018</p>                            | <p><i>Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001</i></p>       | <p>Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali</p> | <p>- €</p> |
| <p>Art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 21.5.2018</p>                            | <p><i>Risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98</i></p>  | <p>Risparmi di gestione</p>  | <p>- €</p> |
| <p>Art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Art. 113 D.Lgs. 50/2016</p>  | <p><i>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</i></p>   | <p>Incentivi funzioni tecniche</p>   | <p>- €</p> |

|   |  |   |            |
|---|--|---|------------|
| <p>Art. 67 comma 2 lett. c)<br/>CCNL 21.5.2018 - Art. 3,<br/>C. 57, L.662/1996, Art.<br/>59, C.1, lett. P), D.Lgs.<br/>446/1997</p> | <p><i>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</i></p>                                | <p>Recupero evasione ICI</p>                        | <p>- €</p> |
| <p>Art. 67 comma 2 lett. c) e<br/>Art. 70-ter CCNL<br/>21.5.2018</p>  | <p><i>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</i></p>                                | <p>Risorse ISTAT</p>                                | <p>- €</p> |
| <p>Art. 67 comma 2 lett. c)<br/>CCNL 21.5.2018 - Art. 9<br/>comma 6 D.L. 90/2014</p>  | <p><i>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</i></p>                                | <p>Compensi professionali<br/>avvocatura</p>        | <p>- €</p> |
| <p>Art. 67 comma 2 lett. d)<br/>CCNL 21.5.2018</p>  | <p><i>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</i></p> | <p>RIA del personale cessato nell'anno in corso</p> | <p>- €</p> |

|  |   |  |            |
|--|---|--|------------|
|  | <i>frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio</i>   |  |            |
| <b>Art. 67 comma 2 lett. e) CCNL 21.5.2018</b> | <i>Risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999</i>  | Risparmi straordinario anno precedente   | 3.715,74 € |
| <b>Art. 67 comma 2 lett. f) CCNL 21.5.2018</b> | <i>Risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati</i>  | Risorse messi notificatori   | - €        |
| <b>Art. 67 comma 2 lett. g) CCNL 21.5.2018</b> | <i>Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi</i>  | Risorse per il personale delle case da gioco   | - €        |
| <b>Art. 67 comma 2 lett. k) CCNL 21.5.2019</b> | <i>Integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il</i> | Integrazione per trasferimento di personale a seguito di delega di funzioni nell'anno in corso | - €        |

|                                       |  |                           |     |
|---------------------------------------|--|---------------------------|-----|
|                                       | <i>trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e);</i>  |                           |     |
| <b>Art. 68 comma 1 CCNL 21.5.2018</b> | <i>Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile</i>   | Risparmi anno precedente  | - € |
| <b>Art. 67 comma 4 CCNL 21.5.2018</b> | <i>In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.</i> | Integrazione 1,2% MS 1997 | - € |

|   |  |   |                   |
|---|--|---|-------------------|
| Art. 67 comma 5 lett. a)<br>CCNL 21.5.2018        | <i>Integrazione del fondo in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale</i>   | Incremento del fondo per aumento della dotazione organica anno in corso | - €               |
| Art. 67 comma 5 lett. c)<br>CCNL 21.5.2018        | <i>Gli enti possono stanziare apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale</i> | Integrazione delle risorse per finanziare specifici obiettivi di PEG    | - €               |
| Art. 56-quater comma 1 lett. c)<br>CCNL 21.5.2018 | <i>Erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale</i>   | Progetti di vigilanza   | - €               |
| <b>TOTALE FONDO DI PARTE VARIABILE</b>            |  |   | <b>3.715,74 €</b> |

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

|  |                    |
|--|--------------------|
| <b>Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE</b>  |                    |
| Totale Risorse Stabili   | € 53.289,60        |
| Riduzione delle Risorse Stabili  | €                  |
| Totale delle risorse variabili   | <b>€ 3.715,74</b>  |
| Totale delle risorse ai fini del rispetto del limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017 | €                  |
| <b>TOTALE FONDO art. 67 CCNL 21.5.2018</b>   | <b>€ 57.005,34</b> |

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

## ART. 2

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

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro. Per l'anno 2018 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

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

Per un **totale annuo complessivo di € 15.306,83**

## ART. 3

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

1. Ai sensi dell'art. 16, comma 4, del CCNL del 21.5.2018, le risorse economiche **già destinate alla progressione orizzontale** all'interno della categoria **sono interamente a carico del fondo** per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
  - a) **cessato dal servizio;**
  - b) **che ha avuto una progressioni verticale** relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
  - c) che è stato inquadrato in una **categoria o posizione giuridica** superiore in applicazione di **disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.**
3. In caso di **mobilità esterna** non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale **ceduto ad altri enti**, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti **del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente.**
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al **loro costo attuale.**
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione dei commi precedente art. 4 è pertanto depurata dell'importo di Euro 5.874.7.
6. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è **ulteriormente ridotto** dalle risorse destinate al finanziamento:
  - dell'indennità dovuta al **personale educativo** secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001;
  - per i **reinquadramenti** previsti dal CCNL del 31.3.1999;per un importo complessivo di: **€ 0**

IL totale del fondo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie degli art. 2 e 3 ammonta: € 29.076,89