

VERBALE DEL 31.12.2020

L'anno duemilaventi il giorno trentuno del mese di dicembre alle ore 12.20 presso la sede municipale del Comune di Isola del Gran Sasso d' Italia si è riunita :

a) la delegazione trattante di parte pubblica:

- Dott Luca Di Eugenio- Presidente -Presente
- Dott Massimo Ascani- componente - Assente
- Ing Maria Gabriella Fortezza- componente- Assente
- Geom Massimo Cipollone- componente- Assente

b) la delegazione sindacale, collegata in remoto tramite applicazione "ZOOM"

- Pancrazio Cordone –rappresentante provinciale CGIL FP- Presente
- Piero Angelozzi- rappresentante provinciale CSA RAL- Presente
- Alberico Maccioni – rappresentante provinciale CISL- Presente
- Michele Plehani – RSU- Presente
- Di Francesco Marcello –RSU-Presente

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, Dott Luca Di Eugenio dichiara che sino al 24.11.2020 era il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Isola del Gran Sasso d' Italia, poi è intervenuta la delibera di Giunta Comunale n. 127 del 25.11.2020, con cui si nomina Presidente della delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Isola del Gran Sasso d' Italia il Dott Massimo Ascani: evidenzia che con delibera di Giunta Comunale n. 141 del 23.12.2020 delle ore 9.30 si nomina il Segretario Comunale, Dott Luca Di Eugenio, Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, poi alle 10.15 si invia pec al Segretario Comunale Dott Luca Di Eugenio, informandolo della sua nomina a Presidente della delegazione trattante di parte pubblica e della circostanza che alle 15.30 era stata convocata una riunione con le Organizzazioni Sindacali,, infine alle 13.17 con nota prot n. 8782, di cui non c' è traccia fisica al protocollo se non il destinatario, il Vice Segretario Comunale, Dott Massimo Ascani e la dizione "Delega funzioni di Presidente delegazione trattante di parte pubblica- riunione del 23.12.2020": sottolinea, che mercoledì 23.12.2020 ero in viaggio per svolgere il mio servizio presso il Comune di Cappelle sul Tavo, come da vigente Convenzione dell'

AM

pe

pe

di F m alla

Dr Euf

Ufficio di Segreteria Comunale, per cui di fatto impossibilitato a conoscere contenuto della pec ed a partecipare ad una riunione indetta e preparata da altri, per cui, essendo il Presidente l'unico legittimato a delegare e presenziare alla riunione del 23.12.2020, io non ho delegato nessuno, tanto meno il Dott. Ascani; pur tuttavia intendo, oggi ed in questa sede ratificare il contenuto del verbale del 23.12.2020 per non arrecare danni economici ai dipendenti del Comune di Isola del Gran Sasso d' Italia;

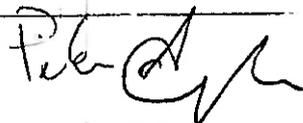
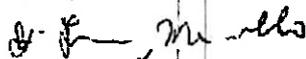
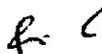
Per quanto concerne il primo punto all' ordine del giorno, ovvero la stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, precisa, che il CCDI normativo 2019/2021 è frutto delle delibere di Giunta Comunale n.106 del 26.9.2019, n.140 del 20.12.2019 e n.95 del 25.8.2020,, tutte immediatamente esecutive e pubblicate e consta di n. 33(trentatre articoli); chiarisce che su tale ipotesi di CCDI normativo 2019/2020 è intervenuta la Relazione Illustrativa della Responsabile del Servizio Finanziario, sig.ra Silvana Marano ed il parere del Revisore del Conto; inoltre sono intervenute note prot n.8526. e 8527 del 14.12.2020, in cui si richiamava nota prot n. 8076 del 30.11.2020, tutte e tre a firma del Dott. Ascani, è seguita risposta del Segretario Comunale con nota prot n. 8620 del 17.12.2020; a seguito di nota prot n. 8653 del 19.12.2020 del Dott. Massimo Ascani, segue nota prot n. 8747 del 22.12.2020 del Segretario Comunale;ricorda infine la delibera di GIUNTA Comunale n. 140. del 22.12.2020, con cui l' Amministrazione Comunale detta le linee di indirizzo per il CCDI normativo e per la parte economica del 2020, ma come evidenziato nel verbale del 23.12.2020 per la parte progressioni economiche 2019 c'era una vincolante pre intesa con le Organizzazioni Sindacali.

Le Parti sottoscrivono il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anni 2019/2021

2)Contratto Decentrato Integrativo parte economica 2019.

Il Dott. Massimo Ascani compare confermando quanto stabilito per il contratto decentrato integrativo parte economica nel 2019 e come risulta dal verbale del 23.12.2020 e poi va via.

Le parti ribadiscono di attenersi alla contrattazione e ripartizione effettuata nel 2019, come risulta anche dal verbale del 23.12.2020, confermando l'allocazione di euro 7.000,00 per le progressioni anno 2019, sempre come anche risulta dal verbale del 23.12.2020 e sempre con l'annotazione della CGIL, che concerne la non condivisione della dotazione organica del Comune di Isola del Gran sasso d' Italia, sempre come risulta dal verbale del 23.12.2020.

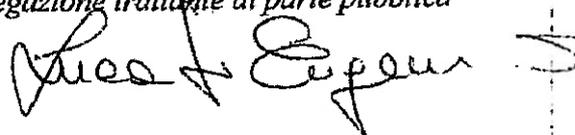


3) Contratto decentrato Integrativo parte economica anno 2020.

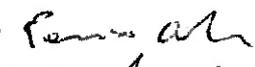
Le parti accettano e ribadiscono quanto stabilito nel verbale del 23.12.2020 e sottoscrivono

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Dott Luca Di Eugenio



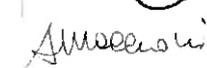
-Pancrazio Cordone –rappresentante provinciale CGIL FP- Presente



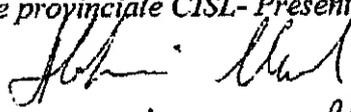
-Piero Angelozzi- rappresentante provinciale CSA RAL- Presente



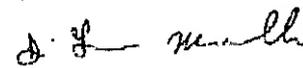
-Alberico Maccioni – rappresentante provinciale CISL- Presente



- Michele Plebani – RSU- Presente



-Di Francesco Marcello ·RSU-Presente



Isola del Gran Sasso d' Italia, 31.12.2020

Allegati

*CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA
2019/2021*

VERBALE DEL 23.12.2020 (FIRMATO SOLO DAL DOTT DI EUGENIO)

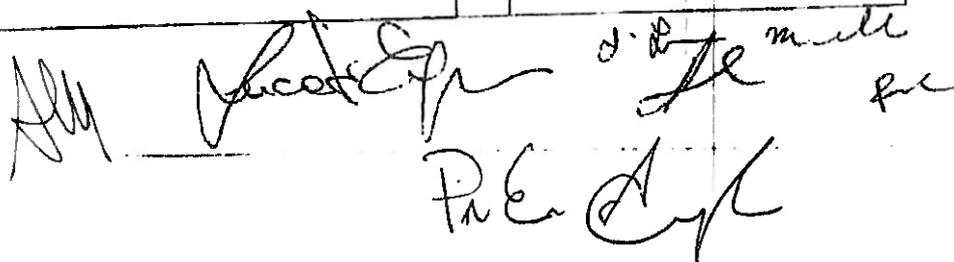
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'AM' or similar, located in the center of the page.A small, handwritten mark or signature in black ink, located in the lower right quadrant of the page.

TESTO DEL CCDI DI DESTINAZIONE DELLA RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2020

(ESTRATTO DEL VERBALE DEL 23/12/2020)

| | | | |
|---|---|-----|-----------|
| FONDO CONSOLIDATO COMPRENSIVO STRAORDINARIO CONSOLIDATO E GIA' DIMINUITO DELLA "DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015 PER SEMISOMMA DI €. 1.995,94 | | € | 75.627,48 |
| RIA STABILE | + | € | 1.695,14 |
| RIA VARIABILE | + | € | 521,58 |
| TOTALE FONDO 2020 | | € | 77.844,20 |
| LIMITE FONDO 2016 | | € | 75.709,97 |
| DECURTAZIONE PER RIPORTARE IL FONDO AL LIMITE 2016 | | € | 2.134,23 |
| TOTALE FONDO 2020 RIALLINEATO AL 2016 | | A € | 75.709,97 |
| AUMENTO 83,20 | + | € | 1.497,60 |
| RECUPERO DIFFERENZIALE | + | € | 3.840,11 |
| TOTALE PROGRESSIONI ANNO 2020 FINANZIATE DA FONDO | | - € | 27.785,07 |
| TOTALE INDENNITA' COMPARTO FINANZIATA DA FONDO 2020 | | - € | 6.811,54 |
| ASSEGNI AD PERSONAM FINANZIATA DA FONDO 2020 | | - € | 55,32 |
| FONDO STRAORDINARIO CONSOLIDATO | | - € | 7.862,49 |



 AM
 P.E.

| | | | |
|--|---|---|-------------|
| QUOTA PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2019 (Quota di vincolo inserita su richiesta del rappresentante OO.SS. CIGL Cordoni Pangrazio decorrenza 01.01.2019 - 31.12.2019) | - | € | 7.000,00 |
| QUOTA PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2020 (decorrenza 01.01.2020 - 31.12.2020) | - | € | 7.000,00 |
| TOTALE FONDO PER FINANZIARE PERFORMANCE E PRODUTTIVITA' 2020 | | | 24.533,26 € |
| ECONOMIE FONDO 2019 - PRODUTTIVITA' 2019 (QUOTA PARTE VARIABILE 2020) | | € | 36.351,93 |
| Quote per Incentivi funzioni tecniche (art. 113 del D.Lgs 50/2016) (QUOTA PARTE VARIABILE 2020) | | € | 19.714,66 |

Si quantifica di conseguenza in €, 24.533,26 la parte di Fondo Risorse Decentrate 2020 da destinare alle performance e agli altri Istituti contrattuali da contrattare e di comune accordo le parti decidono di destinare le suddette risorse così come riportato nel seguente prospetto:

| UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ART. 68 CCNL 21/05/2018 - €. 24.533,26 | | | |
|---|-----------------------|--|-----------|
| INDENNITA' DI RISCHIO ART. 70 BIS CCNL 21/05/2018 | 547,50 | due unità di Cat. B | 1.095,00 |
| ATTRIBUZIONE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART. 70-QUINQUIES COMMA 1 - CCNL 21/05/2018 | 550,00 | n. 4 Cat. C x 12 mesi - n. 1 Cat. C x 11 mesi - n. 1 Cat. D x 10 mesi - n. 2 Cat. D x 2 mesi | 3.345,83 |
| ATTRIBUZIONE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART. 70-QUINQUIES COMMA 2 - CCNL 21/05/2018 | 350 | n. 1 Cat. D addetto agli uffici demografici (Anagrafe e Stato Civile) x 10 mesi e n. 1 Cat. C addetto servizi protezione civile x 12 mesi; | 641,67 |
| MANEGGIO VALORI ART. 70 BIS CCNL 21/05/2018 | 1,6 | n. 1 Cat. C Economista Comunale e n. 1 Cat. D Agente contabile di fatto Uff. Demografico | 816,00 |
| | 0,55 | N.2 Cat. C personale di polizia locale Agente contabile di fatto Introidi mercato | 100,00 |
| PRONTA REPERIBILITA' ART. 24 CCNL 21/05/2018 | 10,33*8 GG*12 MESI | n. 1 unità di Cat. B | 743,76 |
| TOTALE | | | 6.742,26 |
| PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - ART. 68 COMMA 3 CCNL 21/05/2018 - | | | 17.791,00 |
| PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ART. 68 COMMA 2 CCNL 21/05/2018 | | | |
| TOTALE RISORSE DECENTRATE ART. 68 CCNL 21/05/2018 | | | 24.533,26 |

AM

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
RE
[Handwritten signature]

Si riporta di seguito la specifica dei suddetti Istituti contrattuali applicati:

PRONTA REPERIBILITA' ART. 24 CCNL 21/05/2018

Si prevede un'indennità di reperibilità pari a € 743,76 [(€ 10,33 x 6 gg x 12 mesi) per n. 1 unità di Cat. B;

INDENNITA' DI RISCHIO ART. 70 BIS CCNL 21/05/2018

Si prevede un'indennità di rischio pari a € 1.095,00 (€ 1,50 X 12 mesi) per due unità di Cat. B;

MANEGGIO VALORI ART. 70 BIS CCNL 21/05/2018

Si prevede la corresponsione di una indennità di € 916,00 destinata al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa. L'importo complessivo è stato così determinato:

- Economo Comunale e Agente contabile di fatto Uff. Demografico (€ 1,60 x 255 giorni x 2 = 816,00);
- N.2 unità personale di polizia locale Agente contabile di fatto introiti mercato (€ 0,55 giornaliero) per €. 100,00;

ATTRIBUZIONE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART. 70-QUINQUIES COMMA 1 - CCNL 21/05/2018

Si prevede la corresponsione di un compenso per specifiche responsabilità pari a complessivi €. 3.345,83 in favore delle seguenti unità di personale: n. 4 Cat. C x 12 mesi - n. 1 Cat. C x 11 mesi - n. 1 Cat. D x 10 mesi - n. 2 Cat. D x 2 mesi, personale non titolare di posizione organizzativa;

ATTRIBUZIONE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART. 70-QUINQUIES COMMA 2 - CCNL 21/05/2019

Si prevede la corresponsione di un compenso di €. 350,00 ad un dipendente di Cat. D addetto agli uffici demografici (Anagrafe e Stato Civile) x 10 mesi e ad un dipendente di Cat. C addetto servizi protezione civile x 12 mesi;

LAVORO STRAORDINARIO FONDO CONSOLIDATO

Il compenso di €. 7.862,49 verrà distribuito tenendo conto delle ore autorizzate ed effettuate sulla scorta dei prospetti rimessi dai competenti responsabili di posizione organizzativa nel limite della capienza del suddetto fondo.

AM

Procedura Ep... d. P. m. Ch
RE Act
f. a

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)

PER IL TRIENNIO 2019 - 2021

DEL COMUNE DI ISOLA DEL GRAN SASSO D' ITALIA

F. C. A. S. P.

[Handwritten signature]

V. S. M. S. P.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari,
- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato - da ultimo - con deliberazione di Giunta Comunale n.60 del 8.5.2006;
 - f) Regolamento del sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 100 del 25.11.2014
 - g) CCNL comparto Regioni/Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza.

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Isola del Gran Sasso d' Italia, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2020 (salvo diverse indicazioni di singoli istituti)
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, saranno negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.
4. 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.

Handwritten signatures and initials:
R. E. A. h
D. C. P.
D. P. P. P. P. P.

Art. 3 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, in occasione della sessione annuale, sarà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione.
Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 - Interpretazione autentica dei contratti decentrat

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente 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 dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

RECA
A. C. C.
D. P. C.
L. M. M.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - Risorse e Premialità

Art. 5 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, possono essere previste nella misura del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, qualora, nel bilancio del Comune di Isola del Gran Sasso d' Italia possa sussistere la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione;
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL saranno stanziare per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale

Art. 6 - Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

Handwritten signatures:
R. A. ...
D. ...
S. ...
H.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate come da CCNL e norme vigenti e disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli Istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili presso ciascun servizio;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - b) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - c) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli Istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione.

PER
W. J. P.
d. r. c.
A. m. l.

CAPO (II) - Progressione economica orizzontale

Art. 8 - Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabilite effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nel Regolamento comunale

PEAR
D. R. M. L.
D. R. M. L.
D. R. M. L.

CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed avanti le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari quali, in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
4. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di area PO;
5. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
6. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo IV (artt. da 9 a 15) si applicano dal 1° gennaio 2019.

Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori:
 - fino a 1.000,00 euro mensili euro 0,55 al giorno;
 - da 1.000,01 a 3.000,00 euro mensili euro 1,55 al giorno;
 - oltre 3.000,00 euro mensili euro 1,60 al giorno;

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci con un massimo di euro 4,20 al giorno.

3. Sono individuati di seguito i criteri il cui ricorrere determinano la corrispondenza dell'indennità condizioni di lavoro:

a) **Rischio.** Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

F. E. A. M.

D. E. M.

a. P. C. m. l. h.

- Utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa, escluse le autovetture), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute, ravvisabili anche dal Documento di valutazione dei rischi di cui al D.Lgs. 81/2008.

- Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive

- Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

b) **Disagio.** Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.

Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Sono individuati i seguenti fattori rilevanti di disagio:

Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, al fine del recupero psico-fisico di luogo, tempi e 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.

c) **Maneggio valori** - Al fine della effettiva incidenza della presente causale, il dipendente deve essere stato nominato agente contabile e deve essere adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori ivi compreso la distribuzione dei buoni pasto..

4. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli responsabili ed è erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

a) Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);

b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

Handwritten signatures and initials:
A large signature at the top right.
Below it, the initials "P. & C."
Further down, the name "P. & C." is written in a stylized font.
At the bottom, there are several initials and a signature, including "P. & C." and "P. & C.".

La Conferenza dei Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.

Le fattispecie alle quali il Responsabile dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) **Autonomia e responsabilità:**

a.1 = Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

a.2 = Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;

a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) **Responsabilità gestionale, che comprende:**

b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;

b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;

b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;

c) **Responsabilità professionale, che comprende:**

c.1 = Responsabilità di processo;

c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

c.3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile del servizio.

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, è determinato dal competente Responsabile applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

PEM
W. G. P.
di p. l. - c.
di p. m. v. l.
H

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità

(art. 70-quinquies CCNL)

| | | |
|----|---------------------------------------|-----------------|
| a) | AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ | Max punti n. 15 |
| 1) | Autonomia operativa | 5 |
| 2) | Grado di responsabilità | 5 |
| 3) | Livello di responsabilità istruttoria | 5 |

| | | |
|----|--|-----------------|
| b) | RESPONSABILITÀ GESTIONALE | Max punti n. 15 |
| 1) | Responsabilità procedimenti di spesa | 5 |
| 2) | Responsabilità di coordinamento | 5 |
| 3) | Responsabilità realizzazione piani di attività | 5 |

| | | |
|----|---|-----------------|
| c) | RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE | Max punti n. 15 |
| 1) | Responsabilità di processo | 5 |
| 2) | Responsabilità di sistemi relazionali complessi | 5 |
| 3) | Responsabilità concorso/supporto alle decisioni | 5 |

PUNTEGGI > INDENNITÀ

| Puntaggio | Valore Indennità |
|-----------------|------------------|
| Oltre 30 Punti | € 550,00 |
| 25 Punti | € 500,00 |
| 20 Punti | € 450,00 |
| 15 Punti | € 400,00 |
| Da 5 a 10 Punti | € 350,00 |

Handwritten notes:
 P.E.C.R.
 D. C. P.
 D. P. S. M. L.
 J.

Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:

- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe,
- b) € 350,00 agli Ufficiali Elettorali;
- c) € 350,00 al Responsabile dei Tributi;

In ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui;

Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 100,00 non cumulabile tra di loro

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e sono erogate annualmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

REC
D. Conf
di [unclear] C
[unclear] mell
[unclear]

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Settore competente.

Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

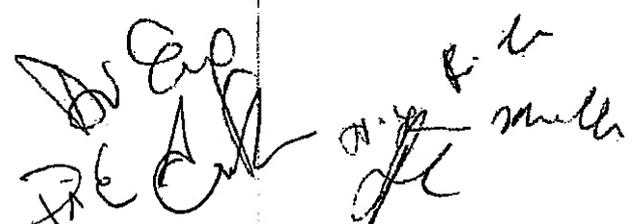
I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.



Handwritten signatures and initials, including 'D. Cap', 'F. E. C.', and 'F. de mulla'.

150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile del Settore competente;

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

DEAM
Dr. Esp
d. g. m. l. h.
fl

CAPO VI -- Performance e Premio Individuale

Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale

La quota di risorse destinata all'attribuzione dei premi correlati alla performance di cui al precedente art. 6 c. 2 è erogata secondo i seguenti criteri:

- Acquisizione valutazioni del personale che abbia partecipato al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Area nel Piano della Performance e suddivisione dello stesso in gruppi corrispondenti all'Area di appartenenza nell'anno di riferimento, con esclusione del personale incaricato di Posizione organizzativa;
- acquisizione attestazione dell'apporto assicurato dai dipendenti al conseguimento dei risultati dell'Area/Settore di appartenenza;
- applicazione al singolo dipendente del relativo parametro di categoria di cui alla tabella seguente:

Tabella B -- Parametro categoria

| Categoria | Parametro |
|-----------|-----------|
| A | 1,0000 |
| B1 | 1,0570 |
| B3 | 1,1174 |
| C | 1,1924 |
| D1 | 1,2974 |
| D3 | 1,4918 |

La somma per Area dei punteggi relativi al parametro di categoria è moltiplicato per un coefficiente numerico che rappresenta la media della pesatura dei singoli obiettivi assegnati a ciascuna Area nel Piano della Performance. La somma dei valori ottenuti per ciascuna Area viene utilizzata per la suddivisione del budget complessivo disponibile, così da definire il budget di Area (A);

- calcolo del punteggio individuale (B) del singolo dipendente destinatario del premio correlato alla performance dato dal prodotto dei seguenti fattori:

- * parametro categoria;
- * importanza strategica dell'obiettivo

[Handwritten signatures and notes]
D. G. mulla
F. E. C. p.

* valutazione conseguita comportamenti (peso secondo il sistema di valutazione);

* percentuale relativa al contributo personale al raggiungimento degli obiettivi dell'Area/Settore di appartenenza (come da attestazione di cui al precedente comma 1 - peso secondo il sistema di valutazione);

* percentuale apporto individuale ai singoli obiettivi di Area/Settore di appartenenza.

- il budget di Area (A) viene diviso per il valore della sommatoria dei punteggi individuali (B) ottenendo il quoziente (C). Moltiplicando ciascun punteggio individuale (B) per il quoziente (C) e la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo come risultante dalla relazione sulla performance, si ottiene il premio da attribuire a ciascun dipendente.

2. L'erogazione dei premi correlati alla Performance di Area (Max 70%) avviene al ricorrere delle seguenti condizioni:

- quando il livello di conseguimento dei risultati di Area si colloca tra 90%-100% è erogato il 100% del budget;

- quando il livello di conseguimento dei risultati di Area si colloca tra 80% e 89,99% è erogato il 90% del budget;

- quando il livello di conseguimento dei risultati di Area si colloca tra il 70% e l'79,99%, è erogato l'80% del budget;

- quando il livello di conseguimento dei risultati di Area si colloca tra il 60% e l'69,99%, è erogato l'70% del budget;

al di sotto del livello di conseguimento del 60% non è consentita l'erogazione del budget collegato alla Performance organizzativa.

3. Non può essere destinatario di produttività il dipendente che abbia conseguito una valutazione uguale o inferiore a 40.

Articolo 15 - Differenziazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 69, commi 2 e 3 del CCNL 21/05/2018 una quota pari al 30% di personale avente diritto spetta l'ammontare delle risorse destinate ad erogare i premi correlati alla performance individuale (almeno 30%) è utilizzata per la maggiorazione del premio individuale del personale che ha conseguito le valutazioni più elevate.

2. La misura della maggiorazione è determinata nella percentuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

3. La quota massima di personale che accede alla maggiorazione è pari al quoziente, arrotondato per difetto, ottenuto dividendo la quota destinata alla maggiorazione per la misura della maggiorazione calcolata con le modalità di cui al precedente comma 2.

4. A parità di punteggio è data la precedenza, ai fini della maggiorazione, ai dipendenti che abbiano conseguito una maggiore valutazione in corrispondenza dei seguenti fattori presenti nelle schede di valutazione:

- disponibilità ad assumersi responsabilità dirette/incarichi con caratteristiche di onerosità e disagio in funzione delle esigenze, a partecipare attivamente ai problemi, agli obiettivi e ai processi lavorativi;

Handwritten signatures and initials:
S. G. (top)
D. P. C. (middle)
M. M. (middle)
P. R. C. (bottom)

- attenzione a qualità e modalità erogazione servizi / qualità e professionalità nei rapporti con utenti (orientamento al servizio);
 - capacità di comunicare/rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi e/o gli utenti esterni (relazioni interne ed esterne).
5. Qualora la situazione di "pari merito" permanga, ai fini della maggiorazione saranno destinatari i dipendenti con maggiore anzianità di servizio.

REDAK
D. S. C.
office mail
all

Art. 16 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
 2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
 3. 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 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
 4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
- La presente disciplina trova applicazione dal 1° gennaio 2019.

Art. 17 – Indennità di servizio esterno

1. Al personale della polizia locale, impiegato nei servizi esterni, è corrisposto un compenso giornaliero pari a euro 1,00 lorde.
2. L'indennità di cui al comma 1 compete per i servizi che presentano contemporaneamente i seguenti requisiti:
 - a) il servizio esterno deve essere svolto sulla base di ordini formali di servizio;
 - b) i servizi debbono essere svolti esclusivamente in via continuativa, all'esterno della sede del Comando di Polizia Locale o della sede comunale e, comunque, al di fuori di immobili (a cielo aperto);
3. Il Comandante della Polizia dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti secondo la disciplina del presente articolo dal 1° gennaio 2019.

RECA
f. c.
di m. mello
H

Art. 18 - Indennità di funzione

L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.

Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:

- a) Agenti: da 100,00 a 1.500,00 euro;
- b) Sottoufficiali: da 500,00 a 1.800,00 euro;

Per il criterio di valutazione si rinvia alla tabella presente in pagina 10

All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale.

L'indennità NON è erogabile quando il dipendente:

- a) Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di cui alla nota 1.¹
- b) Quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.

Articolo 19 - Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21/05/2018 le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscono unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.

- a) ¹Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
- b) Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- c) Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- d) Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- e) Rappresentanze per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- f) Permesso sindacale retribuito;
- g) Partecipazione ad assemblee sindacali;
- h) Riposo compensativo;
- i) Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
- j) Ferie;
- k) Recupero festività soppressa;
- l) Infortunio sul lavoro;
- m) Permessi ai sensi ex legge 104/1992.
- n)

RE
A
P. L. mull
Lh

2. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL 21/05/2018 è prevista l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

3. Gli importi di cui ai superiori commi 1 e 2 saranno determinati annualmente con deliberazione della Giunta comunale.

Art. 20 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. Alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è destinata una quota pari al 25% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal Comune di ISOLA DEL GRAN SASSO D'ITALIA

2. L'erogazione dell'indennità di risultato per ciascuna posizione organizzativa è disciplinata Regolamento per la P.O

3. Ai sensi e per gli effetti dell'art 7, comma 2, lettera j) del CCNL del 21.5.2018, per i titolari di posizione organizzativa che percepiscono i compensi elencati dall'art 18, comma 1., lettera h) del CCNL del 21.5.2018 si procede ad una riduzione dei compensi aggiuntivi in base alla percentuale presentata nella seguente tabella:

Tabella 9 – Correlazione Indennità risultato compensi art. 18, lettera h)

| Importo compensi aggiuntivi al netto contributi e IRAP | % Riduzione compensi aggiuntivi |
|--|---------------------------------|
| Fino a euro 3.000,00 | Nessuna riduzione |
| Da euro 3.000,01 a euro 4.500,00 | 10% |
| Da euro 4.500,01 a 7.500,00 | 25% |
| Oltre 7.500,00 | 50% |

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Dr. C. P.
d. P. C. mulh
P. E. C. L.

Art. 21 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza semestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL del biennio 2016/2018, stipulato il 21.5.2018
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari,
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità è incrementata a euro 12,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 22 – Turnazioni

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera l) del CCNL 21/05/2018 l'arco temporale di cui all'art. 23, comma 2 del medesimo contratto preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni è il trimestre. Pertanto, le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del trimestre, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone un'oscillazione tra i due turni non superiore al 60% e non inferiore al 40%

2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.

3. Il personale che si trovi in una delle situazioni sotto elencate, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età;
- d) la lavoratrice o il lavoratore che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

Handwritten signature:
A. G. M. L. R. A. K.

e) la lavoratrice o il lavoratore che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21/05/2018;

f) la lavoratrice che si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

g) la lavoratrice o il lavoratore che siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Articolo 23 - Elevazione limite massimo dello straordinario

Le parti concordano che per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli Organi Istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui all'art.14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato fino a 220 ore, fermo restando il limite delle risorse previste per il pagamento del lavoro straordinario.

Articolo 24 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 180 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nel sistema di gestione presenze.

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate con cadenza periodica. I relativi oneri gravano sul fondo per lo straordinario.

Art. 25 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Nella definizione dell'orario flessibile occorre tener conto sia delle esigenze di servizio sia delle esigenze del personale. Nella definizione delle fasce temporali di flessibilità oraria va altresì individuato

Handwritten signatures and initials:
P. C. M.
D. S. G.
F. C.
D. S. G. M. L.

Art. 29 - Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 120 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

Art. 30 - Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

Al sensi dell'articolo 13 del CCNL 9 maggio 2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di un'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di:

- a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno sette ore di lavoro.
- b) Area della vigilanza

Handwritten signatures and initials:
P. E. C. K.
A. S. P.
A. S. P. mulh
H.

CAPO IV – Disposizioni Finali

Art. 31 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D. Lgs. 81/2008 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali. Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e con il Medico Competente vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono l'indennità condizioni di lavoro.
2. L'Amministrazione deve assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dalla analisi di cui al precedente comma. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare e formare i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza come indicato dal D. Lgs. 81/2008 e si impegna altresì a proseguire nella realizzazione del piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e di prevenzione dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione alla evoluzione o alla insorgenza di nuovi rischi; il programma di intervento sanitario sarà realizzato in base alla pianificazione del Medico Competente nominato ai sensi della suddetta normativa.
3. Per quanto attiene gli aspetti applicativi del Decreto Legislativo 81/2008 riguardanti il "Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza" si rinvia al contratto collettivo nazionale quadro stipulato tra l'ARAN e le principali confederazioni sindacali in data 10 luglio 1996.

Articolo 32 - Qualità del lavoro ed innovazione degli assetti organizzativi

1. In relazione al conseguimento degli obiettivi relativi all'incremento e/o mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività ed alla necessità di contemporaneamente il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, la delegazione sindacale è convocata per trattare sulle implicazioni riferite alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti.
2. In ogni caso, almeno una volta all'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti la materia e le previsioni di intervento.
3. È garantita l'attivazione di specifici interventi per la facilitazione delle attività dei dipendenti disabili.

[Handwritten signature]
D. L. G. f.
P. E. M. f.
di P. M. M. L. L.
[Handwritten signature]

Art. 33 - Clausola finale

Il presente accordo resta valido anche per l'erogazione dei benefici a valere sulle risorse 2019 /2021, qualora non modificato o disdettato dalle parti, entro il 30 giugno dei rispettivi anni.

FP CGIL Teramo
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
m. u. l.



Comune di Isola del Gran Sasso d'Italia
Provincia di Teramo
bilancio@isoladelgransasso.gov.it

COMUNE DI ISOLA DEL
GRAN SASSO D'ITALIA (TE)

31 DIC 2020

Prot. N°

8948

Area Finanziaria

VERBALE DEL 23/12/2020

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2020

L'anno duemilaventitreesimo il giorno ventitré del mese di dicembre alle ore 15,30 presso la sede municipale del Comune di Isola del Gran Sasso D'Italia si è riunita la delegazione trattante per l'avvio della trattativa per la stipula dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2020.

Sono presenti:

per la parte pubblica

- Dott. Di Eugenio Luca - (ASSENTE) - Presidente
- Dott. Massimo ASCANI - (Presente in presenza) - Componente;
- Ing. Maria Gabriella FORTEZZA - (Presente collegata in remoto tramite applicazione "Zoom") - Componente;
- Geom. Cipollone Massimo - (ASSENTE) - Componente

per le OO.SS. collegate in remoto tramite applicazione "Zoom"

- Pangrazio CORDONI - rappresentante provinciale CGIL FP (Te)
- Piero ANGELOZZI - rappresentante provinciale CSA RAL (Te)
- Alberigo MACCIONI - rappresentante provinciale CISL FP (Te)

-R.S.U.:

- Plebani Michele (ASSENTE)
- Di Francesco Marcello (ASSENTE)

Data l'assenza del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica assume la presidenza della seduta il componente Massimo Ascani delegato con atto prot. N. 8782/2020 del 23/12/2020.

Il Presidente comunica che:

1. con determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria Reg. Gen. n. 520 del 18/12/2020 è stato costituito il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2020 (CCNL Funzioni Locali 21/05/2018) che ammonta a complessivi € 138.248,50.
2. Con deliberazione della Giunta Comunale n. 140 del 24/12/2020 sono state fornite alla delegazione trattante di parte pubblica le linee di indirizzo per la negoziazione del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Isola del Gran Sasso D'Italia per gli anni 2019 - 2020 - 2021 - destinazione delle risorse anno 2020.

atti preventivamente inviati alle OO.SS. di categoria e ai componenti la delegazione trattante di parte pubblica.

Dr. Eugenio Luca
31-12-2020

Asc

Firmato digitalmente da:
ASCANI MASSIMO
Firma: 4 20-12-2020 11:40
Valida dal 11/11/2020 al 11/11/2022
ArubaPEC SpA, 100 CA2

Dr. Di Eugenio Luca

per un importo pari al valore economico della quota di progressioni orizzontali che avrebbero avuto decorrenza 01/01/2019-31/12/2019;

Si passa quindi ad esaminare il Fondo Risorse Decentrate 2020 come riassunto nel prospetto condiviso, dal Presidente della seduta, agli altri partecipanti tramite Zoom ed integrato dalla suddetta proposta del rappresentante delle OO.SS. CIGL.Cordoni.

| | | | |
|--|---|---|-----------|
| FONDO CONSOLIDATO COMPRENSIVO STRAORDINARIO CONSOLIDATO E GIA' DIMINUITO DELLA "DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015 PER SEMISOMMA DI €. 1.995,94 | | € | 75.627,48 |
| RIA STABILE | + | € | 1.695,14 |
| RIA VARIABILE | + | € | 521,58 |
| TOTALE FONDO 2020 | | € | 77.844,20 |
| LIMITE FONDO 2016 | | € | 75.709,97 |
| DECURTAZIONE PER RIPORTARE IL FONDO AL LIMITE 2016 | | € | 2.134,23 |
| TOTALE FONDO 2020 RIALLINEATO AL 2016 | | € | 75.709,97 |
| AUMENTO 83,20 | + | € | 1.497,60 |
| RECUPERO DIFFERENZIALE | + | € | 3.840,11 |
| TOTALE PROGRESSIONI ANNO 2020 FINANZIATE DA FONDO | | € | 27.785,07 |
| TOTALE INDENNITA' COMPARTO FINANZIATA DA FONDO 2020 | | € | 6.811,54 |
| ASSEGNI AD PERSONAM FINANZIATA DA FONDO 2020 | | € | 55,32 |
| FONDO STRAORDINARIO CONSOLIDATO | | € | 7.862,49 |

Handwritten signature: H. Caputo/med
31-12-2020

Stamp: Firma digitale del
ASCANI MASSIMO
Data: 31/12/2020 11:00:00
Codice di sicurezza: 0010 44 11111111 1111 1111
Autenticazione: 1234567890

Handwritten signatures: [Illegible signatures]

| | | | |
|---|---|---|--------------------|
| QUOTA PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2019 [Quota di vincolo inserita su richiesta dal rappresentante OO.SS. CIGL Cordoni Pangrazio] | - | € | 7.000,00 |
| QUOTA PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2020 | - | € | 7.000,00 |
| TOTALE FONDO PER FINANZIARE PERFORMANCE E PRODUTTIVITA' 2020 | | | 24.533,26 € |
| ECONOMIE FONDO 2019 - PRODUTTIVITA' 2019 (QUOTA PARTE VARIABILE 2020) | | € | 36.351,93 |
| Quote per Incentivi funzioni tecniche (art. 113 del D.Lgs 50/2016) (QUOTA PARTE VARIABILE 2020) | | € | 19.714,86 |

FONDO
ANNO 2019

Si quantifica di conseguenza in €. 24.533,26 la parte di Fondo Risorse Decentrate 2020 da destinare alle performance e agli altri istituti contrattuali da contrattare e di comune accordo le parti decidono di destinare le suddette risorse così come riportato nel seguente prospetto:

| UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ART. 68 CCNL 21/05/2018 - €. 24.533,26 | | | |
|---|-----------------------|--|------------------|
| INDENNITA' DI RISCHIO ART. 70 BIS CCNL 21/05/2018 | 547,50 | due unità di Cat. B | 1.095,00 |
| ATTRIBUZIONE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART. 70-QUINQUIES COMMA 1 - CCNL 21/05/2018 | 550,00 | n. 4 Cat. C x 12 mesi - n. 1 Cat. C x 11 mesi - n. 1 Cat. D x 10 mesi - n. 2 Cat. D x 2 mesi | 3.345,83 |
| ATTRIBUZIONE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART. 70-QUINQUIES COMMA 2 - CCNL 21/05/2018 | 350 | n. 1 Cat. D addetto agli uffici demografici (Anagrafe e Stato Civile) x 10 mesi e n. 1 Cat. C addetto servizi protezione civile x 12 mesi; | 641,67 |
| MANEGGIO VALORI ART. 70 BIS CCNL 21/05/2018 | 1,6 | n. 1 Cat. C Economo Comunale e n. 1 Cat. D Agente contabile di fatto Uff. Demografico | 816,00 |
| | 0,55 | N.2 Cat. C personale di polizia locale Agente contabile di fatto Introiti mercato | 100,00 |
| PRONTA REPERIBILITA' ART. 24 CCNL 21/05/2018 | 10,33*6 GG*12 MESI | n. 1 unità di Cat. B | 743,76 |
| TOTALE | | | 6.742,26 |
| PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - ART. 68 COMMA 3 CCNL 21/05/2018 - | | | 17.791,00 |
| PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ART. 68 COMMA 2 CCNL 21/05/2018 | | | |
| TOTALE RISORSE DECENTRATE ART. 68 CCNL 21/05/2018 | | | 24.533,26 |

[Handwritten signature]
31-12-2020

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Si riporta di seguito la specifica dei suddetti istituti contrattuali applicati:

FRONTA REPERIBILITA' ART. 24 CCNL 21/05/2018

Si prevede un'indennità di reperibilità pari a € 743,76 [(€ 10,33 x 6 gg x 12 mesi) per n. 1 unità di Cat. B;

INDENNITA' DI RISCHIO ART. 70 BIS CCNL 21/05/2018

Si prevede un'indennità di rischio pari a € 1.095,00 (€ 1,50 X 12 mesi) per due unità di Cat. B;

MANEGGIO VALORI ART. 70 BIS CCNL 21/05/2018

Si prevede la corresponsione di una indennità di € 916,00 destinata al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa. L'importo complessivo è stato così determinato:

- Economo Comunale e Agente contabile di fatto Uff. Demografico (€ 1,60 x 255 giorni x 2 = 816,00);
- N.2 unità personale di polizia locale Agente contabile di fatto introiti mercato (€ 0,55 giornaliero) per € 100,00;

ATTRIBUZIONE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART. 70-QUINQUIES COMMA 1 - CCNL 21/05/2018

Si prevede la corresponsione di un compenso per specifiche responsabilità pari a complessivi € 3.345,83 in favore delle seguenti unità di personale: n. 4 Cat. C x 12 mesi - n. 1 Cat. C x 11 mesi - n. 1 Cat. D x 10 mesi - n. 2 Cat. D x 2 mesi, personale non titolare di posizione organizzativa;

ATTRIBUZIONE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART. 70-QUINQUIES COMMA 2 - CCNL 21/05/2018

Si prevede la corresponsione di un compenso di € 350,00 ad un dipendente di Cat. D addetto agli uffici demografici (Anagrafe e Stato Civile) x 10 mesi e ad un dipendente di Cat. C addetto servizi protezione civile x 12 mesi;

LAVORO STRAORDINARIO FONDO CONSOLIDATO

Il compenso di € 7.862,49 verrà distribuito tenendo conto delle ore autorizzate ed effettuate sulla scorta dei prospetti rimessi dai competenti responsabili di posizione organizzativa nel limite della capienza del suddetto fondo.

Tutte le proposte sopraindicate, vengono approvate all'unanimità.

Letto, confermato e sottoscritto.

per la parte pubblica

- Dott. Massimo ASCANI - In presenza - Componente;

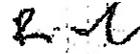
- Ing. Maria Gabriella FORTEZZA - collegata in remoto tramite applicazione "Zoom" - Componente;

Man. Pao
Sty
A *R*
Man. Pao
31-12-2020

per le OO.SS. collegata in remoto tramite applicazione "Zoom"

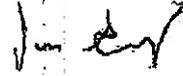
- Pongrazio ~~CORDONI~~
Pongrazio Cordova

- rappresentante provinciale CGIL FP (Te)



- Piero ANGELOZZI

- rappresentante provinciale CSA RAL (Te)

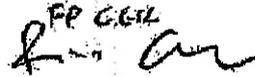


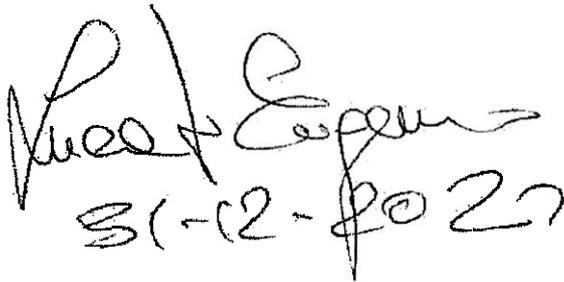
- Alberigo MACCIONI

- rappresentante provinciale CISL FP (Te)



Nota a verbale: è presente sottosegretario non rappresentato in stesso modo
eccellente della organizzazione opposto di "Confrauto" del 06/01/20

FP CGIL



31-12-2020