

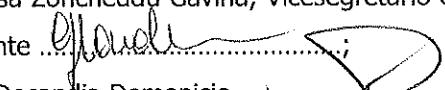
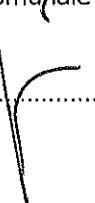
**COMUNE DI PERFUGAS**  
**PROVINCIA DI SASSARI**

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte normativa per il triennio 2019-2021 e di parte economica per l'anno 2019**

Premesso che in data 18 novembre 2018 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI di parte normativa per il triennio 2019-2021 e di parte economica per l'anno 2019 di destinazione delle risorse decentrate e che la Giunta Comunale, con deliberazione n. ....83....., in data .....22.11.2018....., ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI per il triennio normativo 2019-2021 e di parte economica per l'anno 2019.

In data 22 novembre 2019, presso la sede comunale, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio normativo 2019-2021 e di parte economica per l'anno 2019.

**Delegazione trattante di parte pubblica**

- Dott.ssa Zoncheddu Gavina, Vicesegretario comunale dell'Ente – Presidente della delegazione trattante .....;
- Dott. Decandia Domenicio, .....;



**Delegazione trattante di parte sindacale**

F.P.S. CISL: Sig. Arca Bruno.....;

**COMUNE DI PERFUGAS**  
**PROVINCIA DI SASSARI**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON  
DIRIGENTE DEL COMUNE DI PERFUGAS  
PER IL TRIENNIO 2019-2021**



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GLI ANNI 2019 – 2021**

In data 22 Novembre 2019 alle ore 12.30 presso la sede municipale del Comune di Perfugas, ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Dott.ssa Zoncheddu Gavina– Presidente;
- Dott. Decandia Domenico, componente;

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:

- .....;
- .....;
- .....;

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

C.I.S.L. – FP: Arca Bruno

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Perfugas, relativo agli anni 2019-2021.



## **INDICE**

### **Titolo I FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA**

**Art. 1** Quadro normativo e contrattuale

**Art. 2** Campo di applicazione

**Art. 3** Durata, decorrenza e procedure di applicazione del contratto

### **Titolo II RELAZIONI SINDACALI**

**Art. 4** Obiettivi e strumenti

**Art. 5** Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

**Art. 6** Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

**Art. 7** Interpretazione autentica

**Art. 8** Diritto di assemblea – esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

**Art. 9** Diritto di affissione

### **Titolo III RISORSE E PREMIALITÀ'**

**Art. 10** Determinazione e ripartizione delle risorse finanziarie stabili e variabili

**Art. 11** Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

**Art. 12** Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

### **Titolo IV CRITERI E PROCEDURE PER LA CORRESPONSIONE DELLE INDENNITÀ'**

**Art. 13** Principi generali per l'individuazione e l'erogazione delle indennità

**Art. 14** Indennità condizioni di lavoro

**Art. 15** Indennità per specifiche responsabilità

**Art. 16** Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

**Art. 17** Criteri per le forme di incentivazione di cui all'art. 113 del D. Lgs. N. 50/2016

**Art. 18** Welfare integrativo

**Art. 19** Messi notificatori)

**Art. 20** Compensi ISTAT



### **Titolo V RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 21** Orario di lavoro

**Art. 22** Turnazioni

**Art. 23** Indennità di reperibilità

**Art. 24** Pausa)

**Art. 25** Orario di lavoro flessibile

**Art. 26** Banca delle ore

**Art. 27** Ferie e recupero festività soppresse

**Art. 28** Ferie e riposi solidali

**Art. 29** Permessi e congedi per la formazione

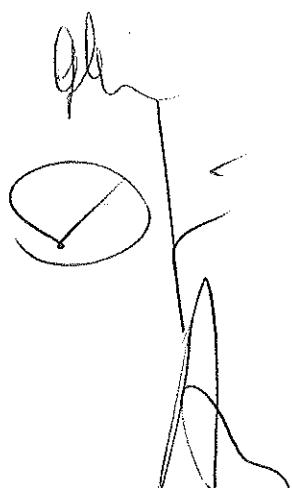
**Art. 30** Congedi per le donne vittime di violenza

**Art. 31** Unioni Civili

**Art. 32** Formazione del personale

**Art. 33** Rapporto di lavoro a tempo parziale

**Art. 34** Responsabilità disciplinare: determinazione concordata della sanzione



## **TITOLO VI** **SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE**

**Art. 35** Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

**Art. 36** Indennità di servizio esterno

**Art. 37** Indennità di funzione

**Art. 38** Proventi delle violazioni al Codice della Strada (art. 56 quater del CCNL 2016-2018)

## **TITOLO VII** **ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

**Art. 39** Area delle posizioni organizzative

**Art. 40** Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

**Art. 41** Retribuzione di posizione e di risultato

**Art. 42** Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

**Art. 43** Perequazione della retribuzione di risultato e/o dei premi individuali collegati alla performance e di particolari compensi contrattuali

**Art. 44** Progressione economica all'interno della categoria

## **TITOLO VIII** **DISCIPLINE PARTICOLARI**

**Art. 45** Personale comandato – distaccato – in gestione associata

**Art. 46** Salario accessorio del personale a tempo parziale

**Art. 47** Salario accessorio del personale a tempo determinato

**Art. 48** Lavoro somministrato

**Art. 49** Disposizione finale



*[Handwritten signatures and initials are present here, including a signature starting with 'G', a signature enclosed in an oval, and a signature ending with 'M'.]*

**Titolo I**  
**FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA**



**Art. 1**  
**Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:
  - a) Art. 4 del CCNQ sulla definizione dei compatti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016;
  - b) CCNL comparto funzioni locali sottoscritto in data 21.05.2018;
  - c) D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", e successive modifiche e integrazioni;
  - d) Le disposizioni dei precedenti CCNL che continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 o non disapplicate.

**Art. 2**  
**Campo di applicazione**

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Perfugas, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Al personale assunto a tempo determinato si applicano gli istituti contrattuali disciplinati della parte economica del presente contratto solo a seguito di appostamento delle dovute risorse nel bilancio dell'Ente.

**Art. 3**  
**Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019- 31 dicembre 2021.
2. A cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo. In tale senso le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese di ottobre di ciascun anno.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o P.E.C., almeno tre mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
5. Tutti gli istituti di carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di aprile dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

**Titolo II**  
**RELAZIONI SINDACALI**

**Art. 4**  
**Obiettivi e strumenti**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti. Sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché alla previsione e risoluzione dei conflitti.
2. I modelli relazionali sono disciplinati nel Titolo II del CCNL 21.05.2018.



**Art. 5**  
**Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016-2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2 e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) La RSU;
  - b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte pubblica sono nominati dalla Giunta Comunale.

**Art. 6**  
**Clausole di raffreddamento e atti unilaterali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dai precedenti commi, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'art. 3, comma 6 del CCNL 2016-2018 allegando il verbale del mancato accordo.

**Art. 7**  
**Interpretazione autentica**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

**Art. 8**  
**Diritto di assemblea - Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e ss.mm.ii e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per

l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico. 6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

**Art. 9**  
**Diritto di affissione**



1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
3. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

**Titolo III**  
**RISORSE E PREMIALITÀ'**

**Art. 10**  
**Determinazione e ripartizione e delle risorse finanziarie stabili e variabili**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati dall'art. 67, comma 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
  - progressioni economiche nella categoria;
  - indennità di comparto;
  - quote dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, comma 7 secondo periodo del CCNL 14.09.2000 e all'art. 6 del CCNL 05.10.2001;
  - indennità ex VIII livelli.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
5. 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 viene effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi.

nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive e indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

6. L'Ente rende disponibili tutte le risorse confluente nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo come descritti al comma 1. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. N. 75/2017. 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.
7. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni) 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, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata dei dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità definite al successivo art. 44 del presente contratto e/o Regolamento adottato dall'Ente in materia;
  - 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 della'art. 6, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.
8. Le misure dell'indennità relative alle condizioni di lavoro, alle specifiche responsabilità, di servizio esterno o di funzione, verranno proporzionalmente ridotte ove il fondo dedicato risulti insufficiente per applicare la misura intera ed in ogni caso qualora le somme necessarie per finanziare le premialità destinate alla performance organizzativa ed individuale, aventi carattere di priorità rispetto ad ogni altra forma di incentivazione accessoria, dovessero risultare assorbenti o comunque tali da limitare la disponibilità delle somme destinate e/o da destinarsi alle suddette indennità.

### Art. 11 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili per la costituzione del fondo risorse decentrate sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 10, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato dall'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alla professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi e le responsabilità decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione della valutazione e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;



- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero dal percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;programmazione operativa e condivisone; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisone;predeterminazione e conoscenza degli obiettivi e/o progetti attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione su risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale, esame dei risultati in contradditorio;
- e) 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 organizzativo e professionale;
- f) 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. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati,le parti prendono atto che l'affidamento dei fondi viene assegnato ai dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa (PO) dell'Ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l'applicazione di tutti gli istituti incentivanti. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti

#### **Art. 12**

#### **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**



- Le parti concordano che una parte dell'importo variabile del fondo, senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dall'Amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal Comune per suo conto, è destinato all'incentivazione della performance individuale.
- La quota prevalente delle risorse di parte variabile, senza considerare quelle previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal Comune per conto è destinata all'incentivazione della performance organizzativa e individuale nonché all'erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno,reperibilità,per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione e di servizio esterno per i vigili
- Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
- La parti definiscono al successivo articolo 43 la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
- Le risorse destinate alla misurazione della performance sono assegnate a ciascun Settore nel modo seguente:
  - Per ogni Settore è calcolato il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità. Esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando,per ciascuna struttura , il peso individuale attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella. Nella determinazione del peso si tiene conto,proporzionalmente, della presenza di dipendenti a tempo parziale nonché dei periodi di assenza dal servizio.

| <b>Posizione economica</b> | <b>Peso</b> |
|----------------------------|-------------|
| <b>A</b>                   | <b>1,00</b> |
| <b>B</b>                   | <b>1,10</b> |
| <b>C</b>                   | <b>1,20</b> |
| <b>D</b>                   | <b>1,30</b> |

- b) Le risorse disponibili sono suddivise tra i settori in ragione del peso potenziale di questi. Le risorse attribuite al singolo settore costituiscono il budget di Settore inteso quale somma dei budget individuali potenziali dei dipendenti che vi prestano servizio.
  - c) A seguito della valutazione della performance, effettuate secondo le procedure e le metodologie in vigore nell'Ente, è stabilito il budget individuale provvisorio.
6. In attuazione dell'art.69, comma 2 e 3 del CCNL relativi alla differenziazione del premio individuale, vengono definite le seguenti disposizioni:
- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente relativamente alla performance individuale.
  - la quota massima del personale cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 30% del personale a tempo indeterminato, purchè abbia riportato una valutazione individuale almeno pari ad 90/100. A parità di punteggio si tiene conto delle valutazioni ottenute nel triennio precedente ed in caso di ulteriore parità dell'anzianità di servizio presso l'Ente ed infine sulla base dell'anzianità anagrafica;
  - le risorse occorrenti, ove non coperte dai risparmi derivanti dalle valutazioni operate o da quelli relativi alla perequazione dei premi legati alla performance di cui all'art.43, verranno reperite riducendo in modo proporzionale il budget provvisorio del restante personale.

7. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente all'assenza dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/08. Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.

8. Le risorse decurtate in applicazione del punto precedente costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione ai sensi delle citate disposizioni di legge.

9. 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.



#### **Titolo IV CRITERI E PROCEDURE PER LA CORRESPONDENCIA DELLE INDENNITÀ'**

##### **Art. 13**

##### **Principi generali per l'individuazione e l'erogazione delle indennità**

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 aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione di beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile di Posizione Organizzativa.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una casuale nettamente diversa.
7. 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 Posizione Organizzativa.

8. Tutti gli importi delle indennità di cui ai successivi articoli 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.

9. Tutte le disposizioni di cui al presente capo si applicano dal 1° gennaio 2019.

#### **Art. 14** **Indennità condizioni di lavoro**

1. Le parti in applicazione dell'art.70 bis, nel rispetto degli accordi decentrati vigenti definiti in applicazione :

- a) dell'allegato B al D.P.R.347 del 25.06.1983, degli artt.37 del CCNL del 14.09.2000 e 41 del CCNL 22.01.2004, relativamente alle indennità di rischio;
- b) dell'art. 36 del CCNL del 14.09.2000 relativamente all'indennità di maneggio valori;
- c) Dell'art. 17,comma 2, lett. e) del CCNL del 01.04.1999 e s.m.i. relativamente all'indennità per attività disagiate.

2. Gli enti che corrispondono un'unica indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

3. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio 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 1,00 al giorno;
- espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
- espletamento di maneggio valori: euro 1,55 al giorno.

4. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,5 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

5. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito indicati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), messi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzi e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute.

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

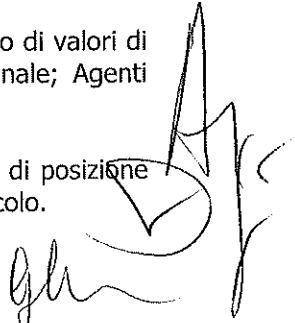
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psicofisico.

6. 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. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psicofisico 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;

- L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure: Economo comunale; Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

8. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è di competenza dei singoli titolari di posizione organizzativa, i quali attestano bimestralmente lo svolgimento delle attività di cui al presente articolo.



9. L'indennità viene erogata bimestralmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento della attività come attestato dal titolare di posizione organizzativa.

**Art. 15  
Indennità per specifiche responsabilità**



1. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quincies, 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, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative .
2. L'attribuzione e l'individuazione dei compiti che comportano specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento formale dell'incarico, adottato dal responsabile di Settore, e dà titolo ad una indennità annua che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00.
3. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche da maestranze esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo)
4. Per la erogazione di questi compensi i responsabili, individuano i dipendenti con un atto formale da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato entro il tetto delle risorse ad essi assegnate a questo fine. L'assegnazione da parte responsabile, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.
5. I responsabili di Settore ,previo confronto mediante conferenza dei responsabili , provvedono al riparto delle somme tra i settori sulla base delle unità di personale complessivamente interessate .
6. Le indennità possono essere oggetto di revisione ,integrazione o revoca ,proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato ( mese utile quello pari o superiore a giorni 15 ) , e alle effettive disponibilità del fondo.
7. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone la graduazione da parte del responsabile delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

| <b>TIPO DI RESPONSABILITÀ</b>  | <b>Esplicazione</b>   | <b>Punteggio</b>    |
|--|---|---------------------|
| <b>Responsabilità di struttura – livello di rischio</b>                    |   | <b>Max punti 50</b> |
| Grado di autonomia operativa degli atti assunti -                          | 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, dal numero dei procedimenti, svolgimento procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee | Da 1 a 20           |
| Complessità dei procedimenti amministrativi assegnati                      |   |                     |
| Grado di responsabilità – capacità di programmazione e di funzioni vicarie | In relazione agli obiettivi e alle scadenze previste e assegnate all'area   | Da 1 a 15           |
| Rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti max                      | Adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite.<br><br>Apposizione di pareri interni di regolarità.  | Da 1 a 10           |
| Continuità o episodicità della responsabilità                              |   | Da 1 a 5            |
| <b>Responsabilità gestionale</b>   |   | <b>Max punti 30</b> |
| Responsabilità procedimenti di spesa                                       | Quantità di risorse strumentali e finanziarie   | Da 1 a 15           |

|   |  |                     |
|---|--|---------------------|
|   | coordinate.                            |                     |
| Responsabilità di coordinamento e controllo                     | Quantità di risorse umane, coordinate. | Da 1 a 10           |
| Responsabilità realizzazione piani di attività                  | Responsabilità singoli progetti        | Da 1 a 5            |
| <b>Responsabilità professionale</b>                             |  | <b>Max punti 20</b> |
| Responsabilità di sistemi relazionali complessi                 |  | Da 1 a 15           |
| Responsabilità supporto alle decisioni                          |  | Da 1 a 5            |
| <b>TABELLA RIASSUNTIVA</b>                                      |  | <b>Importo Max</b>  |
| Da 91 a 100   |  | € 3.000,00          |
| da 81 a 90  |  | € 2.500,00          |
| da 71 a 80  |  | € 1.900,00          |
| da 61 a 70  |  | € 1.300,00          |
| Da 51 a 60  |  | € 800,00            |
| da 41 a 50  |  | € 500,00            |
| Per punteggi inferiori a 41 non è riconosciuta alcuna indennità |  |                     |

8. Le schede di pesatura sono definite in sede di conferenza tra il Segretario comunale , di concerto con i responsabili di Settore . Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 41 punti complessivi su 100.
9. Ai fini del calcolo dell'indennità, alla quale accede solamente chi ha superato il punteggio minimo di cui al precedente comma, si utilizzano i seguenti criteri:
- somma a disposizione
  - somma dei punteggi delle specifiche responsabilità;
  - punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.
- Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:  $a/b*c$
- Il punteggio e l'indennità di ogni singolo dipendente è rapportato alla percentuale del partime.
10. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.  
Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
11. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018 ( Indennità per la polizia locale ).
12. 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.
13. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.  
Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di 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.
14. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata entro il mese di marzo dell'anno successivo.
15. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate alla performance individuale ,con esclusione di quelli derivanti



Two handwritten signatures are present at the bottom right of the document.

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. 16 Indennità per ulteriori specifiche responsabilità**

1. L'indennità prevista dall'art.70 -quinquies , comma 2 del CCNL di importo massimo sino a € 3.000,00 annui lordi:
  - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale;
  - 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.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto, non compete ai titolari di posizione organizzativa 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) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
  - b) € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
  - c) € 300,00 agli Ufficiali Elettorali.
3. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Responsabile del Settore definire, con apposito atto scritto e motivato, l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenziano da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto. In ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui.

### **Art. 17 Criteri per le forme di incentivazione di cui all'articolo 113 del D. Lgs. n. 50/2016**

1. I criteri per la ripartizione delle risorse per l'incentivazione del personale previsti da tale norma sono fissati dal regolamento approvato dall'Ente previo accordo in sede di contrattazione, nel rispetto dei principi dettati dal legislatore.

### **Art. 18 Welfare integrativo**

1. Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018

### **Art. 19 Messi notificatori**

1. Le parti concordano che esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art. 15 CCNL 01.04.1999 per essere finalizzate all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. In applicazione dell'art. 54, CCNL 14 settembre 2000, ai messi notificatori è corrisposta una quota parte pari al 100% del rimborso delle spese di notifica, per ogni notificazione di atto dell'amministrazione finanziaria, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali resesi necessarie per le notifiche.
3. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo. La loro liquidazione avverrà annualmente in unica soluzione ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori per il 50% in proporzione alle notifiche effettuate per conto dell'amministrazione finanziaria e per il 50% in proporzione al numero delle notifiche effettuate complessivamente.



Two handwritten signatures are present: one on the left in blue ink and another on the right in black ink.

**Art. 20**  
**Compensi ISTAT**  
**(Art. 70-ter CCNL 21.05.2018)**

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.
2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'ISTAU e dagli Ente e Organismi Pubblici autorizzati per legge, confluente nel Fondo Risorse Decentrata, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. C) del CCNL 21 maggio 2018.

**Titolo V**

**RAPPORTO DI LAVORO**

**Art. 21**  
**Orario di lavoro**

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, sono fatti salvi gli accordi che prevedono 35 ore settimanali per i servizi turnati. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni , fatti salvi i servizi da erogati con carattere di continuità.
2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. N. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.
3. Le part, con specifico accordo della durata massima di un anno, possono elevare di sei mesi l'arco temporale di cui al comma 2.
4. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dal datore di lavoro e sulle stesse le OO.SS. potranno attivare l'istituto del confronto.
5. Ogni eventuale variazione potrà essere oggetto di confronto così come previsto dall'art. 5.
6. Nel rispetto di quanto previsto dai precedenti commi, per la realizzazione dei suddetti criteri possono pertanto essere adottate, anche coesistendo, le sotto indicate tipologie di orario:
  - a) Orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 27 del CCNL Funzioni Locali;
  - b) Turnazioni: che consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite, secondo la disciplina dell'art. 23 del CCNL Funzioni Locali;
  - c) Orario multi periodale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 25 del CCNL Funzioni Locali.
7. E' comunque possibile l'utilizzazione programmate di tutte le tipologie, di cui al comma 6, al fine di favorire la massima flessibilità nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dei servizi.
8. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
9. Per i servizi turnati va predisposto un calendario mensile defalcando dal debito orario contrattuale, come per legge, i festivi infrasettimanali.



**Art. 22**  
**Turnazioni**

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lett. I) e 23, comma 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata 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 avvicendata dei turni, quella che presuppone che il dipendente presta un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano, con uno scostamento che non può superare il 10% su base mensile. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittima, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
2. Il personale deve essere informato almeno cinque giorni prima dell'inizio della turnazione programmata per il mese successivo.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
4. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione dei turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. N. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

**Art. 23**  
**Indennità di reperibilità**

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 è:
  - a) corrisposta in relazione alle aree di pronto intervento individuate dagli enti e interventi non differibili e riferiti a servizi essenziali;
  - b) quantificazione in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
  - c) ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese;
  - d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
  - e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
  - f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata, le quali verranno remunerate come lavoro straordinario o compensate, a richiesta del dipendente;
  - g) l'indennità di reperibilità è corrisposta unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dei periodi di disponibilità.
2. Le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità sono le seguenti:

| <b>Servizio</b>       | <b>Profilo professionale</b>                          |
|-----------------------|---|
| Stato civile          | Ufficiale di Stato Civile (Cat. C-B, massimo 1 unità) |
| Polizia Locale        | Agenti di Polizia Locale (Cat. C, massimo 1 unità)    |
| Servizio necroscopico | Operaio (Cat. B, massimo 1 unità)                     |

3. Le parti concordano la possibilità di elevare per ciascun dipendente a n. 8 reperibilità al mese, rimodulando la misura dell'indennità in € 13,00, per ogni turno di reperibilità eccedente il numero previsto dalla lett. c) del comma precedente.
4. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.



**Art. 24  
Pausa**

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore ,il personale, purchè non in turno,ha diritto di beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero psicofisico e della eventuale consumazione del pasto.
2. Il servizio di mensa viene erogato nella forma del buono pasto ,non cedibile a terzi e non monetizzabile.
3. Il buono pasto è riconosciuto al personale che successivamente alla pausa presti la propria attività per almeno tre ore e per un massimo di due buoni per settimana .
4. Tale limite può essere derogato in occasione della prestazione di lavoro straordinario elettorale.
5. Il valore nominale del buono pasto è fissato in € 5,16.

**Art. 25  
Orario di lavoro flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di mezz'ora. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Per il personale la cui prestazione supera le sei ore giornaliere, nell'ambito della flessibilità in uscita, è possibile collocare la pausa di mezz'ora alla fine del turno di lavoro.
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile del Settore. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare la banca delle ore, ovvero sarà recuperato entro la fine del mese di riferimento, salvo quanto previsto dall'art. 27, comma 3 del vigente CCNL;
3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario di lavoro flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
  - Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. 161/2001;
  - Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1192;
  - Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
  - Si trovino in situazioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asilo nido, scuole materne e scuole primarie;
  - Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
  - Sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

**Art. 26  
Banca delle ore**

1. E' istituita la banca delle ore del Comune di Perfugas a cui i dipendenti possono aderire in modo volontario.
2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 40 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. La prestazione straordinaria della giornata potrà confluire in banca ore solo se non inferiore a minuti sessanta.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi ed autorizzate dal Responsabile competente tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le ore accantonate possono altresì essere utilizzate per compensare debiti orari.





**Art. 27**  
**Ferie e recupero festività soppresse**

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 28 del CCNL del 21.05.2019, i turni di ferie sono predisposti dal Responsabile del Settore, nel rispetto delle indicazioni fornite dai dipendenti nella relative domande, compatibilmente con le esigenze di servizio.
2. Ai fini di cui al comma precedente, entro il 15 maggio di ciascun anno, ogni dipendente presenterà al proprio Responsabile di Settore il periodo durante il quale intende fruire delle ferie, relativamente all'arco temporale 1° giugno – 30 settembre.
3. Entro e non oltre il 31 maggio dello stesso anno, è predisposto, a cura del Responsabile del Settore, il piano ferie.
4. Eventuali variazioni tra le richieste avanzate dal dipendente e i turni effettivamente predisposti, e la non concessione per esigenze di servizio, dovranno avvenire con criterio di rotazione, nel senso che coloro che subiranno le variazioni avranno diritto di scelta nell'anno successivo.
5. Il dipendente a cui viene comunicata la variazione del periodo di ferie richiesto o la non concessione per esigenze di servizio, fermo restando il diritto di scelta nell'anno successivo, conserva la facoltà di modificare la richiesta che dovrà essere ripresentata entro 15 giorni dalla comunicazione. La richiesta sarà accolta compatibilmente con le esigenze di servizio.
6. Il provvedimento di variazione delle richieste e quello di non concessione delle ferie per esigenze di servizio, deve essere particolarmente motivato.
7. La domanda per la fruizione delle ferie nell'arco temporale 1° gennaio – 31 maggio e 1° ottobre – 31 dicembre è presentata almeno 3 giorni prima della decorrenza delle stesse.

**Art. 28**  
**Ferie e riposi solidali**

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a familiari che necessitano di cure costanti, er particolari condizioni di salute.
2. Sulla base volontaria e a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:
  - a. Le giornate di ferie, nella propria disponibilità, eccedenti le quattro settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. N. 66/2003 in materia di ferie; queste ultime sono quantificate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni e 24 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni;
  - b. Le quattro giornate di riposo per festività soppresse di cui all'art. 28.
3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. Ricevuta la richiesta, l'Ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.
5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzarono la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.
6. Nel caso in cui il numero dei giorni di ferie o di riposo offerti superino quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.
7. Nel caso in cui il numero dei giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite proporzionalmente tra tutti i richiedenti.

8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività sopprese allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art.32 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.
9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzate nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

### **Art. 29 Permessi e congedi per la formazione**

1. A domanda del dipendente sono concessi permessi per i seguenti casi da documentare debitamente con le seguenti modalità:
  - Partecipazione a concorsi o esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno;
  - Lutto per il coniuge, per i parenti entro il secondo grado e gli affini entro il primo grado o il convivente ai sensi dell'art. 1, commi 36 e 50 della legge n. 76/2016: giorni tre per evento da fruire entro 7 giorni lavorativi dal decesso;
  - 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio. Tali permessi possono essere fruiti anche entro 45 giorni dalla data in cui è stato contratto il matrimonio;
  - Per particolari motivi personali o familiari;
  - Tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Tali permessi sono utili ai fini delle ferie e della tredicesima mensilità e possono essere utilizzati anche ad ore, nel limite di 18 ore mensili;
  - Permessi per i donatori di sangue e di midollo osseo, rispettivamente previsti dall'art. 1 della legge 13 luglio 1967 n. 584 come sostituito dall'art. 13 della legge 4 maggio 1990 n. 107 e dall'art. 5, comma 1, della legge 6 marzo 2001, n. 52, nonché ai permessi e congedi di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 53/2000;
  - Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro su valutazione del Responsabile preposto all'unità organizzativa presso cui presta servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purchè questo sia costituito da almeno quattro ore consecutive e non possono comunque superare le 36 ore annue.
2. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche o esami diagnostici su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero o orario. L'assenza per i permessi in questione è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.  
L'attestazione è inoltrata all'Ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura del medico o della struttura. I permessi in questione risultano incompatibili con altri permessi previsti dal CCNL salvo il caso in cui il dipendente, dopo aver esercitato il diritto al permesso orario, torni in servizio e successivamente al manifestarsi, anche improvvisamente, di una qualsiasi esigenza per la quale debba i nuovo allontanarsi dal servizio prima del termine del proprio orario di lavoro: in questo caso il dipendente potrà usufruire dei permessi orari e del riposo compensativo derivante da precedente maggiore prestazione lavorativa.
3. Esclusivamente nelle ipotesi in cui le prestazioni sanitarie, per le modalità di esecuzione e/o per l'impegno organico richiesto, comportino incapacità lavorativa, l'assenza può essere imputata a malattia e non più al permesso di cui al precedente punto, con l'applicazione del relativo trattamento giuridico ed economico. In tal caso è giustificata con l'attestazione rilasciata dal medico o dalla struttura presso la quale è stata effettuata la prestazione, anche in regime provato, dalla quale si evinca che a seguito delle predette prestazioni il dipendente non possa riprendere servizio nella stessa giornata.



4. Nel caso in cui il dipendente, a causa delle patologie sofferte, debba sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie, da cui derivi incapacità lavorativa, prima dell'inizio della terapia, si prevede la presentazione all'Amministrazione di un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante (specialista) che attesti la necessità dei trattamenti sanitari ricorrenti, comportanti l'incapacità da ultimo citata, secondo cicli o calendari stabiliti e fornendo il calendario previsto ove sussistente,. A tale certificazione dovranno seguire le singole attestazioni di presenza dalle quali dovranno risultare l'effettuazione delle terapie, nelle giornate previste, nonché la circostanza che le prestazioni siano state somministrate nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritte dal medico. In occasione dell'assenza durante la somministrazione delle terapie, il dipendente non soggiace all'obbligo di reperibilità per la visita fiscale.
5. Ai dipendenti sono concessi, in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione, permessi retribuiti, nella misura massima di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso ciascuna amministrazione, all'inizio di ogni anno.
6. Ai lavoratori, con anzianità di servizio di almeno cinque anni presso la stessa amministrazione, compresi gli eventuali periodi di lavoro a tempo determinato, possono essere concessi a richiesta congedi per la formazione nella misura percentuale annua complessiva del 10% del personale delle diverse categorie in servizio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato al 31 dicembre di ciascun anno.

**Art. 30**  
**Congedi per le donne vittime di violenza**

1. La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. N. 80/2015, ha diritto ad astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di 90 giorni lavorativi, da fruire nell'arco temporale di tra anni, decorrenti dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.
2. Salvo i casi di oggettiva impossibilità, la dipendente che intenda fruire del congedo in parola è tenuta a farne richiesta all'Ufficio personale, correlata della certificazione attestante l'inserimento nel percorso di protezione di cui al comma 1, con un preavviso di sette giorni di calendario e con l'indicazione dell'inizio e della fine del relativo periodo.
3. Il trattamento economico spettante alla lavoratrice è quello previsto, per il congedo di maternità, dall'at. 43 del CCNL 2016-2018.
4. Il periodo di cui ai commi precedenti è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, non riduce le ferie ed è utile ai fini della tredicesima mensilità.
5. La lavoratrice può scegliere di fruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di cui al comma 1. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente in cui ha inizio il congedo.
6. La dipendente ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il rapporto a tempo parziale è nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.
7. La dipendente vittima di violenza di genere inserita in specifici percorsi di protezione di cui al comma 1, può presentare domanda di trasferimento ad alta amministrazione pubblica ubicata in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'ente di appartenenza. Entro quindici giorni dalla suddetta comunicazione l'ente di appartenenza dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua categoria.
8. I congedi di cui al presente articolo possono essere cumulati con l'aspettativa per motivi personali e familiari per un periodo di ulteriori trenta giorni. L'ente, ove non ostino specifiche esigenze di servizio, agevola la concessione dell'aspettativa, anche in deroga alle previsioni dell'art. 42, comma 1 del CCNL 2016-2018.



## **Art. 31 Unioni Civili**

1. Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dal'unione civile tra persone dello stesso sesso di cui alla legge n. 76/2016, le disposizioni di cui al presente CCDI riferite al matrimonio, nonché le medesime disposizioni contenenti le parole "coniuge", "coniugi" o termini equivalenti, si applicano anche ad ognuna delle parti dell'unione civile.

## **Art. 32 Formazione del personale**

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività dell'amministrazione.
2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare un ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte:
  - Valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
  - Assicurare il supporto conoscitivo al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - Garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
  - Favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
  - Incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.
4. L'attività di formazione, aggiornamento, riqualificazione, qualificazione e specializzazione professionale dovrà essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo tale da garantirne la partecipazione da parte di tutti i dipendenti, incluso il personale in distacco o aspettativa sindacale e politica, ferma restando l'attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con lo specifico contenuto dell'intervento formativo.
5. Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento istituito o autorizzati dall'ente, è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
6. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, l'indennità di missione ed il rimborso delle spese secondo la normativa vigente. I corsi di formazione ed aggiornamento previsti ai precedenti articoli /commi costituiranno, a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'Ente.

## **Art. 33 Rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva per ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno. Le parti possono concordare, con specifico accordo della validità di un anno, l'incremento della percentuale massima prevista nel precedente periodo, anche in presenza di gravi e documentate situazioni familiari.
2. Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti già in servizio presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre). Nella domanda deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere.



3. I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora la prestazione non sia superiore al 50% di quella a tempo pieno, possono svolgere un'altra attività lavorativa professionale subordinata o autonoma, nel rispetto delle vigenti norme in materia di incompatibilità e di conflitto di interessi. I suddetti dipendenti sono tenuti a comunicare, entro quindici giorni, all'ente nel quale prestano servizio l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa esterna.
4. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato, viene data la precedenza ai seguenti casi:
  - a. Dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'art. 8, comma 4 e 5 del D. Lgs. N. 81/2005;
  - b. Dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - c. Dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
  - d. Documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
  - e. Necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedono a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
  - f. Genitori con figli minori, in relazione al loro numero;
  - g. I lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale stabilizzati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.
5. I dipendenti hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle ipotesi previste dall'art. 8, commi 3 e 7, del D. Lgs. N. 81/2005. Nelle suddette ipotesi, le domande sono presentate senza limiti temporali, l'ente dà luogo alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro il termine di 15 giorni e le trasformazioni effettuate a tale titolo non sono considerate ai fini del raggiungimento del contingente fissato.
6. I dipendenti assunti con rapporto di lavoro a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni. Tale prerogativa è riconosciuta, in subordine, anche nel caso in cui la disponibilità del posto in organico e il rispetto dei vincoli in materia di assunzioni consentano solamente un aumento della percentuale oraria del rapporto di lavoro a tempo parziale.

#### **Art. 34**

#### **Responsabilità disciplinare: determinazione concordata della sanzione**

1. Si rinvia alla disciplina dettata dall'art. 63 del CCNL 2016-2018.

#### **Titolo VI**

#### **SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE**



#### **Art. 35**

#### **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 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. Lgs. 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 14.09.2000.
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 del 01.04.1999 e all'art. 38, del CCNL del

14.09.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario di cui al medesimo art. 14 del CCNL dell'01.04.1999.

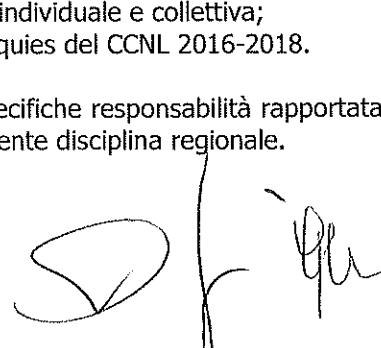
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con risorse a tale fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

### **Art. 36 Indennità di servizio esterno**

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizio esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. La misura dell'indennità viene stabilita in € 3,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.
3. Il Responsabile del Servizio di Vigilanza, dovrà attestare, con cadenza bimestrale, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza d parte degli addetti. L'indennità di cui al comma 1 è corrisposta bimestralmente ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni. La percentuale di attività svolta all'esterno dell'ente deve risultare da strumenti di controllo automatizzato.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 27.

### **Art. 37 Indennità di funzione**

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare delle indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificatamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino ad un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, ne rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a. È cumulabile con l'indennità di turno di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 2016-2018;
  - b. È cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL 06.07.1995 e successive modifiche ed integrazioni;
  - c. È cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 2016-2018;
  - d. È cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e. Non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 2016-2018.
6. L'indennità va calibrata sulla regolamentazione vigente delle specifiche responsabilità rapportata alla categoria ed i gradi posseduti nella Polizia Locale in relazione alla vigente disciplina regionale.



**Art. 38**  
**Proventi delle violazioni al Codice della Strada**  
**(art. 56 quater CCNL 2016-2018)**

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 2018 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'Ente stanzia le relative risorse a termine dell'art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b) del CCNL 2016-2018.
3. L'ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure.

**Titolo VII**  
**ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

**Art. 39**  
**Area delle posizioni organizzative**



1. L'ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
  - a. Lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
  - b. Lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Tali posizioni sono assegnate sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'rt. 13 del CCNL Funzioni Locali.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL del 31.03.1999 e all'art. 10 del CCNL del 22.01.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono fino alla scadenza del termine precedentemente fissato e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL 2016-2018.

**Art. 40**  
**Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative**

1. Le parti prendono atto che gli incarichi posizione organizzativa già conferiti, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative.
2. Con riferimento all'articolo 7, comma 4, lett. U), del CCNL 21.05.2018, le parti prendono atto che per l'anno 2018 non è stato effettuato alcun incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del medesimo CCNL, con riduzione del fondo delle risorse decentrate. Il Comune di Perfugas è un ente senza dirigenza e, per tanto, non occorre apportare la decurtazione di cui all'art. 67 comma 1, in quanto le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative erano già corrisposte a carico del bilancio dell'ente.
3. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Sindaco con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. La durata massima degli incarichi può essere fissata fino a coincidere con il mandato del sindaco ma comunque non inferiore ad un anno.
4. Per i conferimento degli incarichi si tiene conto, rispetto alle funzioni ed attività da svolgere, della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria.

5. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato,in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
6. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base alle procedure ed alle metodologie in vigore nell'Ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
7. In deroga a quanto previsto dall'art.3, comma 2 del CCNL 2016-2018, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D,ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tale fine richieste, al fine di consentire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile,in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico diposizione organizzativa anche a personale della categoria C, purchè in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali. Possono avvalersi della particolare facoltà,per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale di categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico diposizione organizzativa,ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa nonchè, sussistendone i presupposti,anche ai compensi aggiuntivi,con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo,ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 delCCNL del 14.09.2000.

#### **Art. 41 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato**

1. Il trattamento economico accessorio del personale di categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 anni lordi per tredici mensilità,per la categoria D e da € 3.000 a € 9.500 per la categoria C, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.
3. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti ai sensi dell'art.42.
4. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare diposizione organizzativa,di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa,per la durata dello stesso,al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato,è attribuito un ulteriore importo definito dal successivo articolo 42.

#### **Art. 42 Graduazione retribuzione di posizione e di risultato**

1. I criteri di graduazione della retribuzione di posizione verranno definiti da apposito regolamento adottato previo confronto con la parte sindacale .
2. Ai sensi dell'art. 15 c. 4 del CCNL 2016-2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di P.O.:
  - La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative;
  - L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato è determinata in una misura pari al 20% del fondo complessivamente determinato per la retribuzione accessoria delle posizioni organizzative.
3. Lo stesso, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, è suddiviso in budget distinti con lo scopo di:
  - a. valorizzare la performance organizzativa :La valorizzazione individuale è determinata secondo quanto ottenuto dalla media aritmetica in relazione al numero delle posizioni organizzative.



- b. valorizzare la performance individuale: Ogni obiettivo è quindi valorizzato, secondo un riparto proporzionale, in relazione al peso ad esso attribuito secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance. La somma delle singole valorizzazioni determina l'ammontare complessivo per ciascuna posizione organizzativa;
  - c. valorizzare le competenze professionali e i comportamenti organizzativi :La valorizzazione individuale è determinata secondo quanto ottenuto dalla media aritmetica in relazione al numero delle posizioni organizzative e del valore ponderale di ciascuna posizione organizzativa;
  - d. la valutazione dei collaboratori;
4. Ogni obiettivo è quindi valorizzato, secondo un riparto proporzionale, in relazione al peso ad esso attribuito secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance.
5. La somma delle singole valorizzazioni determina l'ammontare complessivo per ciascuna posizione organizzativa;
6. La valorizzazione individuale è determinata secondo quanto ottenuto dalla media aritmetica in relazione al numero delle posizioni organizzative e del valore ponderale di ciascuna posizione organizzativa;
7. La retribuzione di risultato potenziale è data dalla somma di tutte le valorizzazioni di cui alle lettere precedenti mentre la retribuzione di risultato effettiva è determinata in relazione all'esito del processo di valutazione secondo quanto previsto dal Sistema vigente.
8. In sede di approvazione annuale del Piano Esecutivo di Gestione o altro strumento analogo di programmazione sono individuati gli obiettivi strettamente correlati alla retribuzione di risultato.

Al soggetto titolare di posizione organizzativa sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 18, comma 1 lett. h) del CCNL 21.5.2018.

La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già **valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori**.



**Art. 43**  
**Perequazione della retribuzione di risultato e/o dei premi individuali**  
**collegati alla performance e di particolari compensi contrattuali**

1. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
  - a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
  - b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
  - c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
  - d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
  - e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
  - f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
  - g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
  - h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
    - I. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
    - II. i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
    - III. i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;

- IV. i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- V. i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

2. Le parti definiscono la correlazione tra la retribuzione di risultato e i particolari compensi previsti dal contratto per i titolari di posizione organizzativa con riferimento ai seguenti istituti :

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs. n.50 del 2016;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- gli incentivi per il potenziamento riscossione entrate - (ART. 1, C. 1091, L. 145/2018)

3. A tal fine l'ente adotta un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale dell'indennità di risultato proporzionale agli incentivi percepiti secondo il seguente schema :

| Incentivi                 | Abbattimento indennità di risultato |
|---------------------------|-------------------------------------|
| Fino a 5.000,00 €         | 0%                                  |
| Da €5.001,00 a 10.000,00  | 3%                                  |
| Da €10.001,00 a 15.000,00 | 5%                                  |
| Oltre 15.001,00           | 10%                                 |

4. Le somme non erogate per effetto della perequazione relativa all'indennità di risultato incrementano le risorse destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa previste nell'ente ovvero confluiscono nel fondo .

#### Art. 44 Progressione economica all'interno della categoria



1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

2. Per gli anni 2019 e 2020 tale quota è stabilita in una parte, almeno il 50% ( arrotondato all'unità superiore in caso di frazioni decimali ) di ciascuna categoria del personale in servizio, alla data del 01 gennaio di riferimento, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione.

3. Per l'anno 2019 il numero dei dipendenti risultano i seguenti :

| Categoria     | Dipendenti | N. max<br>Dipendenti beneficiari | Note |
|---------------|------------|----------------------------------|------|
| B             | 2          | 1                                |      |
| C             | 9          | 4,5                              |      |
| D             | 2          | 1                                |      |
| <b>Totale</b> | <b>13</b>  | <b>7,5</b>                       |      |

3. La loro decorrenza è fissata al 1°gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie e possono essere effettuate anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'Ente. Esse sono disciplinate da una specifica disposizione regolamentare che si ispira a i seguenti criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.05.2018:

- È richiesto come requisito un'anzianità di servizio, anche presso altri enti, al 31 dicembre dell'anno precedente di servizio di ventiquattro mesi nella posizione immediatamente precedente;
- Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
  - ferie, riposo compensativo;
  - assenza per infortuni per cause di servizio;
  - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
  - astensione per maternità;
  - assenza per donazione sangue o protezione civile;
  - assenza per permessi retribuiti ex art. 33, c. 3, L. n. 104/1992.

- c) Essa è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente; tale graduatoria può essere formata per ogni categoria;
- d) La graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri:
  - punteggio più alto all'interno di ciascuna categoria, in ordine decrescente, conseguito nella scheda di valutazione del personale nel triennio precedente. Nel caso in cui la valutazione non sia effettuata per assenza o altre ragioni, vengono utilizzate quelle effettuate;

4. A parità di punteggio è data la precedenza al dipendente con la valutazione della prestazione più elevata, nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto il punteggio più elevato nel fattore relativo alle prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.



## **Titolo VIII**

### **DISCIPLINE PARTICOLARI**

#### **Art. 45**

#### **Personale comandato - distaccato - in gestione associata**

1. Il personale dipendente dell'ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'ente utilizzatore gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse firme di salario accessorio.

2. Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

#### **Art. 46**

#### **Salario accessorio del personale a tempo parziale**

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

#### **Art. 47**

#### **Salario accessorio del personale a tempo determinato**

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

2. Tuttavia, 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 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

#### **Art. 48**

#### **Lavoro somministrato**

1. I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

2. I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

3. Tuttavia, per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

**Art. 49**  
**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, salvo diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale del lavoro.



# **COMUNE DI PERFUGAS**

**PROVINCIA DI SASSARI**

## **Relazione illustrativa**

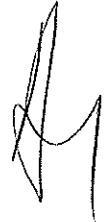
### **Modulo I**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

|  |   |
|--|---|
| <b>Data di sottoscrizione</b>  | Pre-intesa 18.11.2019<br>Contratto 22.11.2019   |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>  | Triennio 2019-2021  |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>  | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):<br>Presidente: Dott.ssa <b>Zoncheddu Gavina</b><br>Componenti: Dott. <b>Decandia Domenico</b> , Responsabile di Settore<br><br>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <b>FP-CGIL, CISL-FP, UIL -FPL</b><br>Firmatarie della pre-intesa: <b>CISL-FP</b>  |
| <b>Soggetti destinatari</b>  | Personale non dirigente   |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>                                    | a) Materie demandate alla contrattazione decentrata nei limiti fissati dal D. Lgs. 165/2001;<br>b) Criteri per la ripartizione delle risorse stabili e variabili in applicazione del CCNL 2016-2018;<br>c) Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance;<br>d) Utilizzo risorse decentrate anno 2019  |
| <b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b> | <b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b><br><br>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data?  |
|  | Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: .....  |
|  | <b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b><br><br>È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009?<br>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 150/2009.<br>L'Ente, ai sensi dell'art. 169 del TUEL 267/2000, ha adottato con deliberazione di G.C. n. .... del .... Il Piano Esecutivo di Gestione con il quale ha determinato gli obiettivi di gestione ed affidato gli stessi unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili di servizio.<br><br>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? SI<br><br>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? SI |



|                               |   |
|-------------------------------|---|
|                               | <p>La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14,<br/>c. 6, D.Lgs. n. 150/2009?<br/><b>Si relativamente all'anno 2018</b></p> |
| <b>Eventuali osservazioni</b> |   |



## **Modulo II**

**Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo (di seguito alcune descrizioni a titolo esemplificativo)**

**Titolo I – Artt. dall'1 al 3**

Richiama il quadro normativo e contrattuale di riferimento, dispone la durata triennale della parte normativa, la redazione dell'accordo annuale relativo alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività e le procedure per l'applicazione del contratto.

**Titolo II – Art. dall'art. 4 all'art. 9**

Gli articoli disciplinano obiettivi e strumenti, soggetti e materia, clausole di raffreddamento e atti unilaterali, l'interpretazione autentica dei contratti, il diritto di assemblea e le libertà sindacali.

**Titolo III – Art. dall'art. 10 all'art. 12**

Gli articoli richiamano la determinazione e ripartizione delle risorse finanziarie stabili e variabili, i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse e i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.

**Titolo IV – Art. dall'art. 13 all'art. 20**

Disciplina i principi generali per l'individuazione ed erogazione delle indennità, l'indennità condizioni di lavoro, l'indennità per specifiche responsabilità, l'indennità per ulteriori specifiche responsabilità, i criteri per le forme di incentivazione, i messi notificatori e il welfare integrativo.

**Titolo V – Artt. Dal 21 al 34**

Gli articoli disciplinano le modalità di svolgimento del rapporto di lavoro.

**Titolo VI – Artt. Dal 35 al 38**

Gli articoli richiamano la disciplina prevista dal nuovo CCNL 2016-2018 per la polizia locale.

**Titolo VII – Artt. Dal 39 al 44**

Gli articoli disciplinano l'area delle posizioni organizzative e le modalità per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria.

**Titolo VII – Artt. Dal 45 al 49**

Gli articoli disciplinano il personale comandata – distaccato – in gestione associata, il salario accessorio del personale a tempo determinato e a tempo parziale, il lavoro somministrato e le disposizioni finali.

**C) Effetti abrogativi impliciti**

Il contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia con decorrenza dal 01.01.2019. Il nuovo contratto è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dal D. Lgs. n. 150/2009, dal D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

**D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 23 del 08.04.2019).

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con la sottoscrizione del presente contratto l'Ente intende dotarsi di un strumento che sostituisce il precedente contratto integrativo. In particolare le risorse decentrate destinate alla premialità sono finalizzate ad incentivare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi fissati dall'amministrazione comunale.

Viene confermata, altresì, la presenza di compensi da erogare al personale che svolge particolari prestazioni per il mantenimento di servizi fondamentali per il territorio e la popolazione.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

\*\*\*\*\*

A handwritten signature consisting of stylized letters and symbols, including a circle with a diagonal line through it, a large 'M', and a signature that appears to begin with 'Gian'.

**COMUNE DI PERFUGAS**  
**PROVINCIA DI SASSARI**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
 CCNL 21/05/2018 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE  
 DEL COMUNE DI PERFUGAS PER IL TRIENNIO 2019-2021  
 TRIENNIO PARTE GIURIDICA 2019-2021  
 Anno 2019 - parte economica  
 Relazione illustrativa tecnico finanziaria**

**Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 616 del 18.11.2019 nei seguenti importi:

| <b>Descrizione</b>                  | <b>Importo</b>   |
|-------------------------------------|------------------|
| Risorse stabili                     | 33.384,26        |
| Risorse variabili                   | 16.005,32        |
| Residui anni precedenti (eventuale) | -----            |
| <b>Totale</b>                       | <b>49.389,58</b> |

**Sezione I – Risorse stabili**

|    |                                 |  |                  |
|----|---------------------------------|--|------------------|
| 1  | <i>Art. 67 comma 1</i>          | Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza               | 31.366,30        |
| 2  | <i>Art. 67 comma 2 lett. a)</i> | Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019               | 1.331,20         |
| 3  | <i>Art. 67 comma 2 lett. b)</i> | Differenziali degli incrementi retributivi a regime (PEO)                                | 577,69           |
| 4  | <i>Art. 67 comma 2 lett. c)</i> | Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente | 109,07           |
| 5  | <i>Art. 67 comma 2 lett. d)</i> | Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001                                       | -                |
| 6  | <i>Art. 67 comma 2 lett. e)</i> | Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale  | -                |
| 7  | <i>Art. 67 comma 2 lett. f)</i> | solo per Regioni   | -                |
| 8  | <i>Art. 67 comma 2 lett. g)</i> | Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario                              | -                |
| 9  | <i>Art. 67 comma 2 lett. h)</i> | Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica                        | -                |
| 10 |                                 | <b>TOTALE RISORSE STABILI</b>  | <b>33.384,26</b> |

**NOTA BENE:** i valori di cui ai numeri (2) e (3), corrispondenti agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, come chiarito dalla Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG depositata il 18 ottobre 2018.

## Sezione II – Risorse variabili:

Le risorse variabili sono così determinate:

### a) Risorse variabili soggette a limitazione

|    |                                 | <b>Risorse variabili soggette a limitazione</b>   |                 |
|----|---------------------------------|---|-----------------|
| 12 | <i>Art. 67 comma 3 lett. a)</i> | Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi   | -               |
| 13 | <i>Art. 67 comma 3 lett. b)</i> | Piani di razionalizzazione  |                 |
| 14 | <i>Art. 67 comma 3 lett. c)</i> | Risorse da specifiche disposizioni di legge: Recupero evasione ICI (art. 4, c.3, CCNL 2000-2001; art. 3, c. 57, L.662/1996, art. 59, c.1, lett. P), D.LGS 446/1997) | 2.181,88        |
| 15 | <i>Art. 67 comma 3 lett. c)</i> | Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, ecc.) - Messi notificatori   | -               |
| 16 | <i>Art. 67 comma 3 lett. c)</i> | Risorse da specifiche disposizioni di legge (contributo regionale RAS - incentivazione produttività e formazione personale enti locali)                             | 3.714,63        |
| 17 | <i>Art. 67 comma 3 lett. d)</i> | Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente  | 9,09            |
| 18 | <i>Art. 67 comma 3 lett. f)</i> | Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria  |                 |
| 19 | <i>Art. 67 comma 3 lett. g)</i> | Personale case da gioco   |                 |
| 20 | <i>Art. 67 comma 3 lett. h)</i> | Incremento max 1,2% monte salari 1997   | 2.814,14        |
| 21 | <i>Art. 67 comma 3 lett. i)</i> | Incremento per obiettivi del Piano performance  |                 |
| 22 | <i>Art. 67 comma 3 lett. j)</i> | incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017  |                 |
| 23 | <i>Art. 67 comma 3 lett. k)</i> | Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni  |                 |
| 24 |                                 | <b>Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)</b>  | <b>8.719,74</b> |

### b) Risorse variabili non soggette a limitazione

|    |                                 |   |           |
|----|---------------------------------|---|-----------|
| 25 | <i>Art. 68 comma 1</i>          | Eventuali risorse residue anni precedenti   | 136,97    |
| 26 | <i>Art. 67 comma 3 lett. c)</i> | Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, avvocatura, ecc.) - Non soggette a limite 80% del 2% importi a base di gara | 11.120,09 |
| 27 | <i>Art. 67 comma 3 lett. e)</i> | Risparmi da utilizzo straordinari   | 1.593,29  |

28

**Totale Risorse variabili non soggette a limitazione****12.850,35****TOTALE INCREMENTI VARIABILI****21.570,09**

|  |                  |
|--|------------------|
| <b>TOTALE FONDO 2019</b>                 | <b>54.954,35</b> |
| <b>Di cui assoggettati a limite 2016</b> | <b>40.772,80</b> |
| <b>LIMITE FONDO 2016</b>                 | <b>35.208,03</b> |

|  |                  |
|--|------------------|
| <b>Riduzione per superamento limite 2016</b> | <b>5.564,77</b>  |
| <b>FONDO DA APPROVARE</b>                    | <b>49.389,58</b> |

**Sezione III – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

| <b>Descrizione</b> | <b>Importo</b>    |
|--------------------|-------------------|
| Risorse stabili    | <b>33.384,261</b> |
| Risorse variabili  | <b>16.005,32</b>  |
| <b>Totale</b>      | <b>49.389,58</b>  |

**Sezione IV – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Voce non presente

**Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa****Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**Non sono regolate dal presente contratto somme per totali € **17.385,05** relative a:

| <b>Descrizione</b>   | <b>Importo</b>   |
|--|------------------|
| Indennità di comparto  | 6.624,78         |
| Progressioni orizzontali   | 10.760,27        |
| Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000) | -----            |
| Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 5.10.2001)    | -----            |
| Altro  | -----            |
| <b>Totale</b>  | <b>17.385,05</b> |

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

**Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**Sono regolate dal contratto somme per complessivi € **32.004,53**, così suddivise:

| <b>Descrizione*</b>                      | <b>Importo</b> |
|--|----------------|
| Indennità di turno                       | -----          |
| Indennità di reperibilità (integrazione) | -----          |
| Indennità rischio                        | -----          |
| Indennità stato civile anagrafe          | <b>600,00</b>  |

|  |                  |
|--|------------------|
| Indennità per specifiche responsabilità  | ~ 2.400,00       |
| Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis del CCNL 2016-2018)                              | ~ 2.310,65       |
| Incentivo notificazione atti   | ~ 700,00         |
| Indennità maneggio valori  | -----            |
| Lavoro straordinario   | -----            |
| Produttività collettiva  | ~ 4.783,82       |
| Progressioni economiche orizzontali  | ~ 7.908,09       |
| Compensi previsti da disposizioni di legge (incentivi tecnici art. 113 del D. Lgs . 50/2016) | 11.120,,09       |
| Compensi previsti da disposizioni di legge (incentivi potenziamento riscossione entrate)     | 2.181,88         |
| <b>Totale</b>  | <b>32.004,53</b> |

### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

### Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposta a certificazione

| Descrizione                      | Importo          |
|----------------------------------|------------------|
| Somme non regolate dal contratto | 17.385,05        |
| Somme regolate dal contratto     | 32.004,53        |
| Destinazioni ancora da regolare  |                  |
| <b>Totale</b>                    | <b>49.389,58</b> |

### Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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

#### a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo stabili;

Le risorse stabili ammontano a € 33.384,26, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 17.385,05. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

#### b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

#### c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali con decorrenza 01.01.2019 per una percentuale limitata di personale, previa applicazione del sistema di valutazione, per un importo previsto di € 7.908,09;

### Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

| Descrizione             | Anno 2018 | Anno 2019 | Differenza |
|-------------------------|-----------|-----------|------------|
| Risorse stabili         | 31.874,55 | 33.384,26 | + 1.509,71 |
| Risorse variabili       | 12.734,68 | 16.005,32 | + 3.270,64 |
| Residui anni precedenti |           |           |            |

|               |                  |                  |                  |
|---------------|------------------|------------------|------------------|
| <b>Totale</b> | <b>44.609,23</b> | <b>49.389,58</b> | <b>+4.780,35</b> |
|---------------|------------------|------------------|------------------|

**Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

**Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione**

Le risorse che vengono corrisposte mensilmente ( Comparto e progressioni in godimento) sono allocate nei singoli capitoli di spesa relativi alla spesa di personale – stipendi; le risorse relative al salario accessorio riconosciuto in relazione a specifiche attività ( indennità stato civile anagrafe, indennità condizioni lavoro, premi performance notifica atti) sono stanziati in capitoli specifici non per settore. La verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

**Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato**

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato.

**Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 616 del 18.11.2019 è contenuto all'interno delle disponibilità di spesa del bilancio di previsione finanziario 2019/2021, annualità 2019.



La Responsabile del Servizio finanziario  
7. D.ssa Zoncheddu Gavina

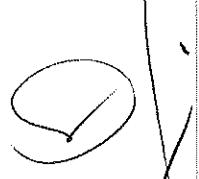
**Schema costituzione  
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019  
COMUNE DI PERFUGAS**

| FONTE                       | DESCRIZIONE   | Valore           |
|-----------------------------|---|------------------|
| <b>RISORSE STABILI</b>      |   |                  |
| Art. 67 comma 1             | Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza  | 31.366,30        |
| Art. 67 comma 2 lett. a)    | Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019  | 1.331,20         |
| Art. 67 comma 2 lett. b)    | Differenziali degli incrementi retributivi a regime (PEO)   | 577,69           |
| Art. 67 comma 2 lett. c)    | Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente  | 109,07           |
| Art. 67 comma 2 lett. d)    | Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001  | -                |
| Art. 67 comma 2 lett. e)    | Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale   | -                |
| Art. 67 comma 2 lett. f)    | solo per Regioni  | -                |
| Art. 67 comma 2 lett. g)    | Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario   | -                |
| Art. 67 comma 2 lett. h)    | Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica   | -                |
|                             | <b>TOTALE RISORSE STABILI</b>   | <b>33.384,26</b> |
| <b>INCREMENTI VARIABILI</b> |   |                  |
|                             | <b>Risorse variabili soggette a limitazione</b>   |                  |
| Art. 67 comma 3 lett. a)    | Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi   | -                |
| Art. 67 comma 3 lett. b)    | Piani di razionalizzazione  | -                |
| Art. 67 comma 3 lett. c)    | Risorse da specifiche disposizioni di legge: Recupero evasione ICI (art. 4, c.3, CCNL 2000-2001; art. 3, c. 57, L.662/1996, art. 59, c.1, lett. P), D.LGS 446/1997) | 2.181,88         |
| Art. 67 comma 3 lett. c)    | Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, ecc.) - Messi notificatori   | -                |
| Art. 67 comma 3 lett. c)    | Risorse da specifiche disposizioni di legge (contributo regionale RAS - incentivazione produttività e formazione personale enti locali)                             | 3.714,63         |
| Art. 67 comma 3 lett. d)    | Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente  | 9,09             |
| Art. 67 comma 3 lett. f)    | Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria  | -                |
| Art. 67 comma 3 lett. g)    | Personale case da gioco   | -                |
| Art. 67 comma 3 lett. h)    | Incremento max 1,2% monte salari 1997   | 2.814,14         |
| Art. 67 comma 3 lett. i)    | Incremento per obiettivi del Piano performance  | -                |
| Art. 67 comma 3 lett. j)    | incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017  | -                |
| Art. 67 comma 3 lett. k)    | Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni  | -                |
|                             | <b>Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)</b>  | <b>8.719,74</b>  |
|                             | <b>Risorse variabili non soggette a limitazione</b>   |                  |
| Art. 68 comma 1             | Eventuali risorse residue anni precedenti   | 136,97           |
| Art. 67 comma 3 lett. c)    | Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, avvocatura, ecc.) - Non soggette a limite 80% del 2% importi a base di gara                         | 11.120,09        |
| Art. 67 comma 3 lett. e)    | Risparmi da utilizzo straordinari   | 1.593,29         |
|                             | <b>Totale Risorse variabili non soggette a limitazione</b>  | <b>12.850,35</b> |
|                             | <b>TOTALE INCREMENTI VARIABILI</b>  | <b>21.570,09</b> |

|  |                    |
|--|--------------------|
| <b>TOTALE FONDO 2019</b>                 | <b>€ 54.954,35</b> |
| <b>Di cui assoggettati a limite 2016</b> | <b>€ 40.772,80</b> |

**LIMITE FONDO 2016**    **€ 35.208,03**

|  |                  |
|--|------------------|
| <b>Riduzione per superamento limite 2016</b> | <b>5.564,77</b>  |
| <b>FONDO DA APPROVARE</b>                    | <b>49.389,58</b> |





**COMUNE DI PERFUGAS  
PROVINCIA DI SASSARI**

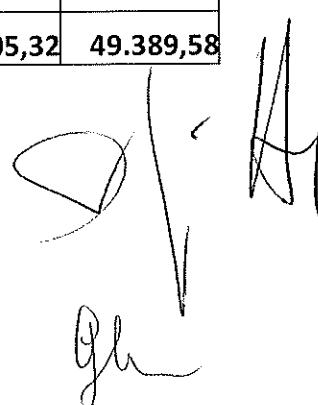
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE  
DEL COMUNE DI PERFUGAS PER IL TRIENNIO 2019-2021**

**RIPARTO ANNO 2019**



**ANNO 2019**  
**IPOTESI RIPARTO RISORSE VECCHIO CONTRATTO**

| Istituti contrattuali   | Stabili          | Variabili        | Totale           |
|---|------------------|------------------|------------------|
| Indennità di comparto art. 33, CCNL 2004  | 6.624,78         |                  | 6.624,78         |
| Indennità educatori nidi d'infanzia art. 31, CCNL 2000  | -----            |                  |                  |
| Indennità educatori nidi e scuole d'infanzia (incremento)<br>art. 6, CCNL 2001<br>(art. 37, CCNL 1995)    | -----            |                  |                  |
| Indennità direzione staff (se ancora percepita)   | -----            |                  |                  |
| Progressione economica orizzontale (anni precedenti)  | 10.760,27        |                  | 10.760,27        |
| Progressione economica orizzontale (anno in corso)  | 7.908,09         |                  | 7.908,09         |
| Indennità turno   | -----            |                  | -----            |
| Indennità reperibilità  | -----            |                  | -----            |
| Indennità condizioni di lavoro  | 2.310,65         |                  | 2.310,65         |
| Indennità disagio   |                  |                  |                  |
| Indennità stato civile anagrafe ....  | 600,00           |                  | 600,00           |
| Indennità specifiche responsabilità   | 2.400,00         |                  | 2.400,00         |
| Indennità maneggio valori   | -----            |                  | -----            |
| Incentivo notificazione atti  |                  | 700,00           | 700,00           |
| Produttività collettiva   | 2.780,47         | 2.003,35         | 4.783,82         |
| Compensi previsti da disposizioni di legge ( Incentivi tecnici-)  |                  | 11.120,09        | 11.120,09        |
| Compensi previsti da disposizioni di legge ( Incentivi potenziamento riscossione entrate)                 |                  | 2.181,88         | 2.181,88         |
| Compensi previsti da disposizioni di legge (Compensi ISTAT , Accordi di collaborazione ,Sponsorizzazioni) |                  | -----            | -----            |
| <b>TOTALE</b>   | <b>33.384,26</b> | <b>16.005,32</b> | <b>49.389,58</b> |



**ANNO 2020**  
**IPOTESI RIPARTO RISORSE NUOVO CONTRATTO**

| Istituti contrattuali  | Stabili | Variabili | Totale |
|--|---------|-----------|--------|
| Indennità di comparto art. 33, CCNL 2004   |         |           |        |
| Indennità educatori nidi d'infanzia art. 31, CCNL 2000   |         |           |        |
| Indennità educatori nidi e scuole d'infanzia (incremento)<br>art. 6, CCNL 2001<br>(art. 37, CCNL 1995)       |         |           |        |
| Indennità direzione staff (se ancora percepita)  |         |           |        |
| Progressione economica orizzontale (anni precedenti)   |         |           |        |
| Progressione economica orizzontale (anno in corso)   |         |           |        |
| Indennità turno  |         |           |        |
| Indennità reperibilità   |         |           |        |
| Indennità condizioni di lavoro   |         |           |        |
| Compenso specifiche responsabilità art. 70-quinquies c.1<br>CCNL 2018  |         |           |        |
| Compenso specifiche responsabilità art. 70-quinquies c.2<br>CCNL 2018  |         |           |        |
| Indennità di funzione art. 56-sexies CCNL 2018 (P.M.)  |         |           |        |
| Indennità di servizio esterno art. 56-quater CCNL 2018<br>(proventi codice strada )                          |         |           |        |
| Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL<br>2018) (P.M.) (200 giorni x4 unità per 2 euro)      |         |           |        |
| Compensi professionali per difesa in giudizio nelle cause<br>legali R.D. 1578/1933                           |         |           |        |
| Compensi al personale delle case da gioco  |         |           |        |
| Incentivo notificazione atti   |         |           |        |
| Premi correlati alla <i>performance</i> organizzativa  |         |           |        |
| Premi correlati alla <i>performance</i> individuale  |         |           |        |
| Premi correlati alla differenziazione del premio<br>individuale  |         |           |        |
| Indennità correlate a obiettivi contenuti nel Piano delle<br>performance / PEG                               |         |           |        |
| Compensi previsti da disposizioni di legge ( Incentivi<br>tecnici-)  |         |           |        |
| Compensi previsti da disposizioni di legge ( Incentivi<br>potenziamento riscossione entrate)                 |         |           |        |
| Compensi previsti da disposizioni di legge (Compensi<br>ISTAT , Accordi di collaborazione ,Sponsorizzazioni) |         |           |        |
| <b>TOTALE</b>  |         |           |        |