



Comune di Lecco

**Contratto decentrato integrativo
per il personale del Comune di Lecco
triennio 2018-2020**

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Oggetto e ambito di applicazione
- Art. 2 - Durata – Revisione
- Art. 3 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.
(art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 - Progressioni economiche
- Art. 6 - Principi generali
- Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 9 - Messì notificatori
- Art. 10 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 11 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 12 - Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)
- Art. 13 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)
- Art. 14 - Criterio di compensazione
- Art. 15 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 16 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)
- Art. 17 - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)
- Art. 18 - Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 27 CCNL 2018)
- Art. 19 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)
- Art. 20 - Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)
- Art. 21 - Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 22 - Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 23 - Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)
- Art. 24 - Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)
- Art. 25 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56 ter CCNL 2018) -

TITOLO IV – NORME FINALI

- Art. 26 - Interpretazione autentica delle clausole controverse
- Art. 27 - Clausole di salvaguardia

Allegato A) COSTITUZIONE FONDO 2018

Allegato B) DESTINAZIONE FONDO 2018

Allegato C) CRITERI PEO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Lecco con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 2

Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale 2018/2020, con le modifiche e fatti salvi gli adattamenti di cui agli articoli successivi e agli istituti di carattere annuale.
2. Con cadenza annuale saranno rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Art. 3

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. L'ente senza soluzione di continuità rispetto alla precedente e vigente istituzione, istituisce l'area delle posizioni organizzative. Gli incarichi sono conferiti con atto dirigenziale scritto e motivato per un periodo massimo di tre anni.
2. Il trattamento economico accessorio del personale di categoria D titolare di posizione organizzativa è composto da:
 - retribuzione di posizione quantificata secondo i criteri per la ponderazione dell'indennità di posizione di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 197 del 16 novembre 2017;
 - retribuzione di risultato correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione n. 300 del 27 dicembre 2018 con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale). La quota di retribuzione di risultato attribuibile ad ogni singola posizione organizzativa non potrà eccedere il 40% della retribuzione di posizione stessa.
3. Per l'anno 2018 si conferma la somma di € 152.000.= per indennità di posizione e risultato.
4. La RSU e OO.SS. si riservano l'espressa facoltà di attivare le necessarie procedure di confronto sindacale in merito ai criteri generali del presente istituto.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;

- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - 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 sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti. Le quote dei più elevati importi stipendiali derivanti dalle progressioni economiche lasciate da personale che cessa vengono riassegnate al fondo con il medesimo vincolo di utilizzo.

Art. 5 Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa come segue:

<i>Budget parte stabile</i>	€ 109.000.=
90% Utilizzo fondo di cui:	€ 98.100.=
Anno 2019	€ 57.100.=
Anno 2020	€ 41.000.=

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano tutte le categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.
- Per l'anno 2019 come segue:

ANNO 2019			
categoria	PASSAGGIO	n. dip % diver	n. dip con requisiti
D6	D5-D6	15%	49
D5	D4-D5		
D4	D3-D4		
D3	D2-D3		
D2	D1-D2	35%	14
C5	C4-C5	25%	87
C4	C3-C4		
C3	C2-C3		
C2	C1-C2	45%	23
B7	B6-B7	40%	81
B6	B5-B6		
B5	B4-B5		
B4	B3-B4		
B3	B2-B3		
B2	B1-B2	60%	6
tot dipendenti aventi requisiti			260

Per l'anno 2020 come segue:

ANNO 2020			
categoria	PASSAGGIO	n. dip % diver	N. dip con requisiti
D7	D6-D7	15%	48
D6	D5-D6		
D5	D4-D5		
D4	D3-D4		
D3	D2-D3		
D2	D1-D2	15%	11
C6	C5-C6	20%	94
C5	C4-C5		
C4	C3-C4		
C3	C2-C3		
C2	C1-C2	40%	14
B8	B7-B8	40%	63
B7	B6-B7		
B6	B5-B6		
B5	B4-B5		
B4	B3-B4		
B3	B2-B3		
B2	B1-B2	50%	5
tot dipendenti aventi requisiti			235

Gli importi e i numeri indicati per l'anno 2020 sono orientativi ed indicativi e dovranno essere rimodulati in funzione delle progressioni economiche effettuate nell'anno precedente e delle variazioni sul fondo dovute a cessazioni, assunzioni e mobilità.

3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi sono riassegnati al fondo finalizzato alle progressioni.

4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento. Nell'ipotesi di attivazione di progressioni orizzontali successive alla prima ottenuta ai sensi del sistema vigente approvato con deliberazione n. 293 del 18 dicembre 2018, si applicheranno i periodi minimi di permanenza nella posizione economica in godimento di cui all'art. 2 del citato sistema con particolare riferimento anche alle ultime posizione economiche aggiunte dal CCNL 21/05/2018

5. Nell'allegato C) sono definiti i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Art. 6 Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi/indennità accessori complessivamente intesi.

2. I compensi/indennità di cui alla presente contrattazione decentrata possono in ogni caso essere riconosciuti unicamente nei limiti e con i presupposti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, in conformità all'art. 40 del D. L.vo. n. 165/2001 s.m.i..

3. I compensi/indennità sono riconosciuti 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 dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza del Dirigente unicamente ed esclusivamente sulla base dei presupposti individuati dal presente CCDI. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato a cura del competente Dirigente con cadenza periodica a secondo degli istituti.
5. I compensi/indennità sono sempre collegati alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizzano per aspetti peculiari negativi (quindi, non sono riconosciuti per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. A ogni compenso/indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Tutti gli importi dei compensi/indennità di cui al presente CCDI 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, salvo eccezioni debitamente specificate.

Art. 7 **Indennità condizioni di lavoro** **(art. 70-bis, CCNL 2018)**

1. Gli enti corrispondono una 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.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL comparto Funzioni Locali 2016-2018;
5. I criteri per la pesatura dell'indennità di cui al presente articolo sono i seguenti:

Pesatura del **rischio** in base all'indice di rischio che il DVR attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio (peso causale 1)
- c) indice di rischio alto (peso causale 2)
- d) indice di rischio molto alto (peso causale 3)

Pesatura del **disagio** in base alla descrizione dell'attività svolta:

- a) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
- b) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 1)
- c) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno e/o con vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico, e le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia (peso causale 1,5)

d) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza dal punto di vista quantitativo e qualitativo (peso causale 2)

e) Ampia flessibilità del modello organizzativo articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (per esempio organismi di partecipazione - collegi - formazione) (peso causale 3)

Pesatura del **maneggio valori** in base alla media mensile dei valori maneggiati come segue:

- a) per importi sino a € 1.000 (peso causale 0)
- b) per importi da € 1.001.= a 9.999.= (peso causale 1)
- c) per importi da € 10.000.= a 100.000.= (peso causale 2)
- d) per importi superiori a 100.001.= (peso causale 3)

Rischio	<i>Rischio basso</i>	<i>Rischio medio</i>	<i>Rischio alto</i>	<i>Rischio molto alto</i>	
<i>Punti</i>	0	1,5	3	4	
Disagio	<i>Disagio tipo A</i>	<i>Disagio tipo B</i>	<i>Disagio tipo C</i>	<i>Disagio tipo D</i>	<i>Disagio tipo E</i>
<i>Punti</i>	0	1	1.5	2	3
Maneggio Valori (media mensile)	<i>Fino a 1.000</i>	<i>Da € 1001 a 9.999</i>	<i>Da € 10.000 a 100.000</i>	<i>Oltre € 100.00</i>	
<i>Punti</i>	0	1	2	3	

7

Criteri per il calcolo dell'indennità:

Vanno sommati i valori dei punti delle 3 causali e la somma dei punti determina il valore dell'indennità giornaliera tenuto conto che il valore economico di ogni punto corrisponde a € 0.50.

Darà diritto al riconoscimento del minimo contrattuale di € 1 il raggiungimento di almeno 2 punti.

6. Se in relazione al risultato delle pesature ed al numero dei dipendenti il budget stanziato fosse insufficiente il valore della indennità verrà riproporzionato in funzione del budget, fatto salvo il minimo garantito di € 1.

7. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni tre mesi) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

8. Per l'anno 2018 si confermano in via transitoria gli importi in attuale godimento pari ad € 18.200,00. Relativamente all'indennità di disagio dall'entrata in vigore del CCNL comparto Funzioni Locali 2016-2018 l'indennità viene ricondotta al minimo contrattuale di € 1 giornaliero.

9. Le parti si impegnano, ad intervenuta prima applicazione della indennità in questione, a eventualmente rivedere il meccanismo del presente articolo dopo il primo trimestre di vigenza nel 2019 in base ai dati ed ai profili interessati

Art. 8 **Indennità per specifiche responsabilità** **(art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)**

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza. Per

l'anno 2018 le indennità attualmente attribuite verranno riparametrate, in base alle pesature effettuate ex art. 13 CCDI 2017, secondo quanto previsto dal CCNL comparto Funzioni Locali 2016-2018, a far data dal 1 giugno 2018. Per l'anno 2019 le parti si impegnano, partendo dai criteri di cui all'art. 13 del CCDI 10 novembre 2017 a rivedere e integrare gli stessi.

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

3. In tutte le fattispecie di cui sopra è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non spetta ai Dirigenti e Incaricati PO e AP che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette e l'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

6. Per l'anno 2018 si stanziavano in via transitoria importi pari ad € 48.600,00.= (calcolati sulla base dei mesi di effettivo conferimento e del rapporto orario di lavoro del personale incaricato comprensiva della riparametrazione degli importi sulla base del nuovo contratto).

8. Gli importi stanziati in sede di contrattazione dal 2019 in avanti, qualora non sufficienti ad assicurare la copertura integrale a seguito delle pesature effettuate, comporterà che gli importi riconosciuti dovranno essere rimodulati in riduzione per farli rientrare nello stanziamento complessivo. Le parti concordano sulla necessità di porre, sin dall'anno 2019, un limite massimo all'importo da destinare a tale indennità da definire in base alle disponibilità delle risorse.

Art 9 Messi notificatori

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 30% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente. Detto importo verrà liquidato in misura comunque non superiore ad € 350.

2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

Art. 10 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa a decorrere dall'anno 2019 in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione della performance in corso di aggiornamento.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

4. Le parti concordano sull'impegno della parte pubblica di proporre, attivare ed utilizzare, ai sensi delle vigenti disposizioni, meccanismi premiali legati alla performance del dipendente e non gravanti sul fondo delle risorse decentrate.

5. Per l'anno 2018 la somma destinata ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale è pari a € 200.000,00.= oltre ad eventuali residui di parte variabile.

Art. 11
Differenziazione del premio individuale
(art. 69, CCNL 2018)

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita ai dipendenti a condizione che la valutazione dagli stessi raggiunta risulti pari o superiore a 98 punti.
3. In attuazione all'articolo 69 c. 2 e 3 del CCNL comparto Funzioni Locali 2016-2018 per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale vengono definiti i seguenti criteri:
 - Dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale viene detratta una quota del 2% da destinare all'incentivo di cui all'art. 69 citato;
 - La somma rimanente dall'operazione di cui sopra viene suddivisa per il numero dei dipendenti che partecipano alla distribuzione dell'incentivo ottenendo così il valore medio pro capite dei premi attribuiti
 - Ottenuto detto valore pro capite lo stesso verrà incrementato del 30% ai fini di quantificare il valore del premio individuale da attribuire al personale che ha ottenuto il coefficiente più alto non inferiore a 98 punti;
 - La quota accantonata (2%) viene divisa per l'importo del premio individuale maggiorato di cui al punto precedente e si ottiene, con arrotondamento per difetto, il numero dei dipendenti aventi diritto a detto premio.
 - In caso di parità si darà precedenza al dipendente di minore età anagrafica.
 - Eventuali resti verranno ridistribuiti fino ad esaurimento secondo il sistema di cui ai punti precedenti
 - La quota limitata massima di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita è pari al 2% per area con arrotondamento almeno alla unità per ciascuna area.

9

Art. 12
Welfare integrativo
(art. 72, CCNL 2018)

1. Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale verranno attribuite risorse a decorrere dall'anno 2019.
2. In relazione all'istituto si prevede di attivare forme di convenzione per i servizi comunali anche gestiti tramite partecipate in coerenza con l'azione di studio del Comitato Unico di garanzia con cui la parte sindacale e la RSU si coordineranno.
3. La parte pubblica si impegna, ad esito della individuazione dei servizi di cui sopra, a comunicare il conseguente stanziamento di bilancio nei limiti delle disponibilità finanziarie.

Art. 13
Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi
(art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
 - c) progetti incentivanti connessi a pratiche per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
 - d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;

e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

3. Per il personale titolare di P.O/A.P. percettore dei compensi legati agli incentivi previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, si applica l'abbattimento della indennità di risultato secondo la seguente tabella:

Incentivi di legge	Abbattimento
Fino a € 3.000 euro	5%
Da 3.001 a 5.000 euro	10%
Da 5.001 a 7.000 euro	15%
Oltre i 7.000 euro	20%

Art. 14 **Criterio di compensazione**

Al fine di tutelare l'integrità delle risorse disponibili del fondo destinate ad incentivare la performance individuale di tutti i dipendenti comunali, in sede di erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui alla lett. a) c. 2 dell'art. 17 CCNL 01.04.1999 il personale che concorre alla distribuzione degli incentivi di legge, di cui al precedente art. 13, parteciperà alla distribuzione dell'incentivo di performance decurtato dell'importo già percepito a titolo di incentivo come sopra individuato.

10

Art. 15 **Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro** **(art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 16 **Contingente dei lavoratori a tempo parziale** **(art. 53, CCNL 2018)**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. In caso di gravi e documentate situazioni familiari (assistenza a familiari non autosufficienti o affetti da gravi patologie fisiche e psichiche, assistenza continua ed esclusiva a familiari affetti da tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psicofisica) l'Amministrazione può elevare, il precitato contingente di un ulteriore 10% massimo, tenendo conto e salvaguardando comunque le esigenze organizzative del servizio.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 17
Banca delle ore
(art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 75 ore.

Art. 18
Flessibilità dell'orario di lavoro
(art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata generalmente di 30 minuti (da calcolare sull'arco di un'ora rispetto all'orario definito) rispetto a quella ordinaria. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.
3. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

11

Art. 19
Orario di lavoro e orario multiperiodale
(artt. 22 e 25, CCNL 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane.

Art. 20
Lavoro straordinario
(art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevato della percentuale del 10% del limite massimo annuale consentito (180) per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 21
Turnazioni
(art. 23, CCNL 2018)

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

- a) a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- b) alla presenza di un nucleo familiare con figli di età inferiore ad anni 8
- c) personale di età superiore a 60.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 22
Indennità di servizio esterno
(art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge esclusivamente servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio in ambienti esterni e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.

3. La misura dell'indennità tra il minimo di 1 euro ed il massimo di 10 euro deve tenere conto di almeno due criteri distintivi, così enucleati:

- a) **effettiva incidenza** di ciascuna delle causali erogative che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente
- b) **caratteristiche dello svolgimento** delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna tenendo conto ad esempio del servizio in determinate zone sensibili del territorio, particolari attività di prevenzione ed ordine pubblico, servizi che non consentono l'utilizzo totale o parziale dei mezzi per gli spostamenti.

12

e viene calcolata secondo il seguente sistema:

Incidenza delle causali

Sistema di pesatura ponderale sviluppato su scala decimale (1 – 10)

a) RISCHIO - fino a 6 (scala sviluppata su 0,5 decimali)

b) DISAGIO - fino a 4 (scala sviluppata su 0,5 decimali)

per un totale di 10 punti decimali

La graduazione del punteggio è ancorata alla sussistenza delle condizioni di esposizione secondo un minimale parametro distintivo come segue:

Rischio	<i>Rischio elevato da</i>	<i>Rischio medio da</i>	<i>Rischio minimo da</i>
Punti	5 a 6	3 a 4	1 a 2
Disagio	<i>Disagio elevato da</i>	<i>Disagio medio da</i>	<i>Disagio minimo</i>
Punti	3 a 4	1,5 a 2,5	0 a 1

a) Caratteristiche dell'esposizione (in ambiente esterno)

La graduazione viene operata in termini di coefficienti di correzione da applicare al sistema di ponderazione di cui sopra, nell'ottica di ponderare, al meglio, la sussistenza dei presupposti applicativi e la loro effettiva incidenza espositiva in relazione alle prestazioni rese dalla posizione interessata, come segue:

COEFF.	DESCRIZIONE
1	Attività costante nelle condizioni di cui alla lettera b) del c. 3 del presente articolo
0.6	Attività ricorrente nelle condizioni di cui alla lettera b) del c. 3 del presente articolo
0.4	Attività alternata nelle condizioni di cui alla lettera b) del c. 3 del presente articolo
0.2	Attività episodica nelle condizioni di cui alla lettera b) del c. 3 del presente articolo

Il valore dell'indennità, pertanto, sarà definito sulla base del calcolo ponderale dei due parametri di cui sopra applicato alla singola posizione esaminata e direttamente riferito alla forbice economica indicata dal CCNL (€ 1 - € 10) tenuto conto che il valore economico di ogni punto corrisponde a € 0.50.

Darà diritto al riconoscimento del minimo contrattuale di € 1 il raggiungimento di almeno 2 punti.

4. Se in relazione al risultato delle pesature ed al numero dei dipendenti il budget stanziato fosse insufficiente il valore della indennità verrà riproporzionato in funzione del budget, fatto salvo il minimo garantito di € 1. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di P.S. e svolgente funzioni di P.G. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

5. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni tre mesi) lo svolgimento di attività di servizio esterno.

6. Ai sensi dell'art. 56 quinquies c. 5 la presente disciplina trova applicazione dal 1 gennaio 2019.

7. Le parti si impegnano, ad intervenuta prima applicazione della indennità in questione, a eventualmente rivedere il meccanismo del presente articolo dopo il primo trimestre di vigenza nel 2019 in base ai dati ed ai profili interessati

Art. 23

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale a decorrere dall'anno 2019 e compatibilmente con le risorse a disposizione è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità fino ad un massimo di 3.000 € annui lordi.

2. Ai fini della quantificazione dell'ammontare dell'indennità si utilizzerà il sistema di pesatura di cui all'art. 13 del CCDI 2017 tenendo conto anche del grado rivestito.

3. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di P.S. e svolgente funzioni di P.G. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

5. Gli importi stanziati in sede di contrattazione dal 2019 in avanti, qualora non sufficienti ad assicurare la copertura integrale a seguito delle pesature effettuate, comporterà che gli importi riconosciuti dovranno essere rimodulati in riduzione per farli rientrare nello stanziamento complessivo.

Art. 24

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 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. 208 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 termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

4. L'Ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del Contratto. Per il 2019 si prevede di destinare al welfare integrativo (Fondo Perseo-Sirio) una percentuale pari al **3%** e comunque non inferiore a 40.000 euro in base agli importi accertati.

**Art. 25 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento
di attività ed iniziative di carattere privato
(art. 56 – 56 ter CCNL 2018)**

1. Nel caso di prestazioni del personale rese in occasione di svolgimento delle attività ed iniziative di carattere privato, gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56 ter sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo il Regolamento adottato dall'ente con deliberazione n. 226 del 08/11/2018 esecutiva ai sensi di legge e con entrata in vigore il 1 gennaio 2019 per tutte le attività svolte o che iniziano a svolgersi dopo la predetta data e troverà applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL comparto Funzioni Locali 2016-2018 così come previsto dall'ultimo comma dell'art. 56-ter del CCNL 21/05/2018.

TITOLO IV – NORME FINALI

**Art. 26
Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Dato atto che:

- "Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate" (art. 40, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001);
- Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori, in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

3. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.

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

**Art. 27
Clausole di salvaguardia**

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.I. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionale di Lavoro del comparto attualmente vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti C.C.I., nelle materie non disciplinate dal presente contratto e compatibili con lo stesso, conservano la propria efficacia sino alla loro espressa sostituzione.

L.C.S.

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Segretario Generale dott. Sandro De Martino - Presidente

OO.SS.

R.S.U.

Si allegano

A) costituzione fondo 2018

B) destinazione fondo 2018

C) criteri per attribuire nuove progressioni orizzontali

Costituzione anno 2018		
RISORSE STABILI		
Normativa	Descrizione	Importo
art. 67 comma 1 CCNL 2016-2018 - unico importo consolidato anno 2003 (Art. 31 c. 2 CCNL 02-05)	A decorrere dall'anno 2018, il Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004.	621.815
	le risorse di cui al precedente periodo devono essere considerate al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	-152.000
	incrementi di cui all'art. 32, comma 1 - 2 e 7 del CCNL del 22.1.2004	92.644
	incrementi di cui CCNL 04-05 (art. 4 c.c. 1 - 4 - 5 Parte fissa)	35.374
	incrementi CCNL 06-09 (Art. 8 cc. 2 - 5 - 6 - 7 parte fissa)	46.222
art. 67 comma 2 CCNL 2016-2018 -	Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000	85.587
	incrementi per riduzione stab. Straordinario (art. 14 c. 1 CCNL 98-01)	2.732
TOTALE RISORSE STABILI		732.374
riduzione fondo per personale ata		19.344
riduzione fondo per personale area vigilanza		9.776
riduzione consolidamento decurtazione anni 2011/2014		70.271
decurtazione fondo anno 2016 parte stabile		6.751
TOTALE RISORSE STABILI		626.232
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO 2016		
art. 67 comma 3 lettera C - CCNL 2016-2018 -	avvocatura interna derivante da condanna della controparte al pagamento delle spese di giudizio	12.500
	recupero evasione ICI	610
art. 67 comma 3 lettera f)	messi notificatori	900
art. 67, comma 3 lettera h	integrazione 1,2% (art. 15, c. 2 CCNL 1998/2001	75.768
	decurtazione fondo - parte variabile	-635
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE		89.143
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO 2016		
art. 67 comma 3 lettera C - CCNL 2016-2018 -	avvocatura interna derivante da condanna della controparte al pagamento delle spese di giudizio	47.500
	incentivi per funzione tecniche decreto legislativo 50/2016	112.500
art. 67 comma 3 lettera e)	gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14	36.349
art. 67 comma 3	collaborazioni - ista	20.000
art. 68 comma 1	economie fondo anno precedente	156.817
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO 2016		373.166
TOTALE RISORSE VARIABILI		462.309
TOTALE FONDO 2018		1.088.541

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2016	2018
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	621.815	621.815
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	92.644	92.644
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	35.374	35.374
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	46.222	46.222
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)		
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	2.732	2.732
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	75.598	85.587
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	- 29.120	- 29.120
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	70.271	70.271
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	6.751	6.751
Decurtazione quota destinata anno 2017 per posizione e risultato delle P.O./A.P.	152.000	152.000
TOTALE RISORSE STABILI	616.242	626.232
Risorse variabili soggette al limite		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
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)	11.500	610
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)	12.500	12.500
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)		
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	75.768	75.768
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		900
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)		
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113, D.LGS. 50/2016)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	635	635
Totale Risorse variabili soggette al limite	99.133	89.143
Risorse variabili NON soggette al limite		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	138.937	156.817
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	18.624	36.349
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	160.000	
art. 15. c.1 lett. K CCnl 1998-2001 e art: 92, CC. 5-6 D.lgs: 163/2006 - codice della strada	13.500	-
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113, D.LGS. 50/2016)		112.500
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)		47.500
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) - censimento permanente		20.000
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	331.061	373.166
TOTALE RISORSE VARIABILI	430.194	462.309
TOTALE	1.046.436	1.088.541
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	715.375	715.375
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA		
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	715.375	715.375

DESTINAZIONE FONDO 2018

previsione utilizzo 2018	
Progressioni orizzontali in vigore al 31.12 anno precedente	363.119,00
Indennità di comparto	150.000,00
Retribuzione posizione P.O. e alte professionalità	
Indennità personale Asili Nido art. 31 co 7 CCNL 14.9.2000	10.412,00
Indennità art. 37 comma 4 CCNL 6/07/1995 (indennità di direzione prevista per il personale della ex qualifica VIII')	9.300,00
Riduzione personale area vigilanza e personale prima e seconda qualifica funzionale (da B3 a C)	-
Riduzione personale A.T.A. (Ausiliari scolastici trasferiti al Ministero della Pubblica Istruzione)	-
Rideterm. Riduz. d.l. 78/2010 con dati effettivi anno (nnnn-1)	-
Riduzione d.l. 78/2010 risorse stabili	-
totale impieghi stabili	532.831,00
Indennità turno, orario notturno, festivo e notturno festivo	94.800,00
Indennità di rischio	6.4000,00
Indennità di disagio	11.8000,00
Indennità specifiche responsabilità	41.650,00
Progetti/obiettivo (piani di razionalizzazione utenze)	-
Progetti/obiettivo (piani di razionalizzazione locazioni (euro 15.000,00 oggetto di recupero fondi	-
Compenso art. 36, comma 2, CCNL 11/01/2004	6.950,00
Compenso art.37, CCNL 11/01/2004	-
Incentivo art. 54 CCNL 14/09/2000	1.000,00
Funzioni tecniche (art. 117 d.lgs 50/2016)	112.500,00
Pratiche condono edilizio (art. 15, co.1, lett. k), CCNL 1.4.99)	-
Recupero evasione ICI (art. 15, co.1, lett. k), CCNL 1.4.99)	610,00
Compensi ISTAT (art. 15, co.1, lett. k), CCNL 1.4.99)	20.000,00
Compensi D.L. 30/2007 (art. 15, co.1, lett. k), CCNL 1.4.99)	-
Compensi protezione civile (art. 15, co.1, lett. k), CCNL 1.4.99)	-
Compensi avvocatura	60.000,00
Produttività	200.000,00
Riduzione per maggiori utilizzi esercizi precedenti	
Riduzione D.L. 78/2010 risorse variabili	-
totale impieghi variabili	555,710,00
totale utilizzo	1.088.541,00

Criteri per la progressione orizzontale

Premesso che la progressione economica orizzontale ha carattere selettivo e meritocratico, le parti convengono che la progressione economica orizzontale è uno strumento che risponde ai seguenti principi:

- è una leva di valorizzazione del personale e di premialità;
- è uno strumento volto a riconoscere l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità, di costanti prestazioni di elevato livello, di capacità dell'individuo di incrementare sistematicamente il proprio patrimonio di abilità, conoscenze e compartimenti.

In quest'ottica le determinanti dello sviluppo professionale vengano individuate, anche ai sensi ed in conformità delle previsioni di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018 come segue:

A) Qualità della prestazione**punti 60**

Al fine di non moltiplicare i momenti di valutazione e gli strumenti valutativi si conviene di utilizzare, per la valutazione di questo aspetto, le risultanze delle valutazioni espresse ai fini dell'erogazione dei compensi per la produttività con esclusione della parte inerente gli obiettivi, secondo il valore medio delle valutazioni dell'ultimo triennio ex art. 16 del CCNL 2016/2018. Qualora tale triennio non fosse disponibile per una permanenza in servizio inferiore ai tre anni ma comunque di almeno ventiquattro, si considererà il valore medio del biennio.

La precitata media sarà riparametrata e riproporzionata, senza arrotondamenti, su base numerica 60.

B) Esperienza maturata**punti 40**

- 1 punto per ogni anno di anzianità maturato nella posizione economica attuale
- 1 punto per ogni anno di anzianità di servizio di ruolo

Le frazioni inferiori all'anno verranno considerate solo se pari o superiore a 1 mese di servizio, con punteggio proporzionalmente ridotto.

A decorrere dalle progressioni da assegnare dall'anno **2020** i predetti criteri sono rimodulati come segue:

A) Qualità della prestazione**punti 55****B) Esperienza maturata****punti 40****C) Competenze acquisite a seguito di processi formativi e titolo di studio****punti 5**

- | | | |
|---|--------|---------|
| Possesso del titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso | punti | 1 |
| Partecipazione a corsi di formazione nell'anno precedente- 1 p.to per corso | fino a | punti 4 |