

# COMUNE DI BOARA PISANI

Provincia di Padova

## Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente degli enti locali per gli anni 2021 - 2023

A seguito della deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 22/7//2021 con la quale la Giunta Comunale ha definito le relative direttive, la sottoscrizione della preintesa in data 23/8/2021 e la deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 30/8/2021 di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto integrativo

il giorno **6/9/2021** alle ore 16,00 presso la sede comunale di Boara Pisani ha avuto luogo l'incontro tra:

- la **Delegazione di parte pubblica**, composta da:
  - PERARO Paola           Presidente (Segretario comunale)
  
- la **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L.:
  - assente                                   Responsabile Territoriale CGIL di Padova
  - MAGRINI Michele                       Responsabile Territoriale UIL
  - MALIN Francesco                       Responsabile Territoriale CISL di Padova/Rovigo
- la **Rappresentanza Sindacale Unitaria**, nelle persone dei Sigg.
  - MIGLIORINI Roberta                   R.S.U. CISL

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I., per il triennio 2021 - 2023, del personale dipendente del Comune di Boara Pisani.

## Titolo I

### Disposizioni generali

#### Art. 1

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Boara Pisani e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa dal CCNL Funzioni Locali 21.05.2018.
2. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in Servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
3. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente.
4. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata e negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
5. Il presente contratto collettivo decentrato ha durata triennale 2021 - 2023, anche per la parte contenente la negoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse del Fondo risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo, salva la volontà delle parti di rivedere, eventualmente, tali criteri prima della scadenza triennale, con accordi annuali. Resta di esclusiva competenza del Comune di Boara Pisani la quantificazione, con cadenza annuale, dell'ammontare delle risorse del Fondo risorse decentrate.
6. Per tutto quanto non previsto dal presente contratto decentrato integrativo in materia di relazioni sindacali, procedure, modalità, materie di contrattazione, di confronto e diritto all'informazione, si demanda al vigente CCNL Funzioni Locali 21.05.2018.
7. Per quanto concerne l'istituto della produttività il termine per il pagamento sarà entro il mese di LUGLIO dell'anno successivo.

#### Art. 2

##### Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del D.Lgs 165/2001 sarà costituito il **“Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”** con determinazione del responsabile dell'Area Servizi Finanziari n. 51 del 11.06.2015 che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali **assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.**
2. Il Comitato ha **compiti propositivi, consultivi e di verifica** e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un **ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.**
3. Il comitato **informa tempestivamente** le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.

#### Art. 3

##### Articolazione dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanali per i dipendenti a tempo pieno, di norma su 5 giorni settimanali, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, ed è disciplinato con apposito regolamento.

2. Per tutti i servizi che non prevedono orari specifici, al personale è concessa una flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti anticipati e posticipati, senza pregiudizio del normale svolgimento dei compiti d'ufficio e nel rispetto dell'orario di servizio al pubblico.

#### **Art. 4**

##### **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

- 1.** In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera m), del CCNL 21.05.2018, la parti danno atto che l'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali .
- 2.** In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità correlate alle condizioni di lavoro, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
- 3.** L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
- 4.** Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'applicazione del presente articolo.
- 5.** L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

#### **Art. 5**

##### **Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti**

- 1.** In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL 21.05.2018, in relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente C.C.N.L..
- 2.** In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

#### **Art. 6**

##### **Disciplina del lavoro straordinario**

- 1.** Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario come individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del C.C.N.L. 1.4.1999 risulta pari ad euro ZERO.
- 2.** Nel fondo di cui al comma 1, ai sensi dell'art. 39 del CCNL 14.09.2000, non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali o referendarie, ad eccezione delle consultazioni elettorali comunali, e quelle per lo straordinario prestato per fronteggiare eventi straordinario imprevedibili e per calamità naturali nonché, in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del C.C.N.L. 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT) Il Comune provvede a calcolare ed acquisire le risorse finanziarie collegate allo straordinario elettorale o referendario e a quello per fronteggiare eventi straordinario imprevedibili e per calamità naturali anche per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative.
- 3.** Sono escluse altresì dal fondo di cui al comma 1, anche le prestazioni straordinarie effettuate in applicazione dell'art. 208 del D.Lgs. 285/1992 e s.m.i. per lo svolgimento di 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 articoli 186, 186-bis e 187 dello stesso codice della strada (parere Corte dei Conti sezione autonomie n. 16 del 2009).

4. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati, ai sensi del D.L. n. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune il corrispettivo delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di P.L. per detti servizi aggiuntivi. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art.14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

#### **Art. 7**

#### **Sviluppo attività formative**

1. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 1.4.1999 e nei limiti posti annualmente dalle leggi finanziarie, la formazione del personale comunale costituisce elemento fondamentale per la valorizzazione delle risorse umane ed è finalizzata ad incidere sulle prestazioni individuali e sul funzionamento degli uffici e dei servizi, per elevare l'efficienza, l'efficacia e la trasparenza dell'azione amministrativa.
2. Le attività di formazione, aggiornamento e riqualificazione professionale sono orientate prioritariamente nei confronti dei dipendenti coinvolti nei procedimenti di trasformazione del lavoro, nella mobilità interna, nei contesti interessati da innovazioni tecniche, normative e procedurali.

#### **Art. 8**

#### **Buono pasto**

1. I dipendenti che effettuano orari di lavoro per almeno sei ore, con previsione di rientro pomeridiano-serale e con una pausa di almeno 30 minuti e non più di 2 ore, avranno diritto al buono se il servizio si protrae oltre le 2 ore.
2. Si provvederà all'applicazione dell'istituto contrattuale con apposito Regolamento.

#### **Art. 9**

#### **Servizi minimi essenziali**

1. Tenuto conto delle disposizioni contenute nell'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2000 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomia Locali, le parti individuano i sotto indicati servizi essenziali da garantire in caso di sciopero, allo scopo di contemperare l'esercizio di tale diritto dei lavoratori con i diritti della persona costituzionalmente tutelati:
  - a) servizio di stato civile limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e dei decessi;
  - b) servizio elettorale, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
  - c) servizio cimiteriale limitatamente al ricevimento e all'inumazione delle salme;
  - d) servizio di polizia locale, limitatamente alle attività di pronto intervento per incidenti e per eccezionali situazioni di emergenza, nonché per i trattamenti sanitari obbligatori.
2. Per garantire il funzionamento dei servizi essenziali innanzi individuati, si fissano i seguenti contingenti numerici di personale:
  - a) Stato civile - elettorale 1 addetto
  - b) Servizio cimiteriale 1 addetto
  - c) Servizio di polizia locale 1 addetto
3. In occasione di ogni sciopero i responsabili di Area interessati individuano, almeno 48 ore prima, nell'ambito del personale ed in relazione alle funzioni da garantire, il contingente da esonerare dall'effettuazione dello

sciopero. L'individuazione soggettiva avviene a rotazione, ove le dotazioni organiche lo consentano, in base ai seguenti criteri:

- minore anzianità di servizio;
- a parità di anzianità, il più giovane d'età.

4. Il personale individuato ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

## Titolo II Ordinamento Professionale

### Art. 10 Progressione economica all'interno della categoria

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali storiche, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata la somma indicata nell'allegato A.
2. Le parti danno atto che:
  - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infra categoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - I) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
    - II) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
    - III) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
    - IV) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
  - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
  - c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale, per il triennio 2021 - 2023, tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabella riacquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.
4. In applicazione dell'art.16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

Fattore	percentuale
1. <b>Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente</b> a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media del punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità o terapie salvavita, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato)	40%
2. <b>Esperienza</b> (anzianità nella categoria giuridica di appartenenza)	60%

- a) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente nella posizione economica in godimento;
  - b) in caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente si privilegerà il più anziano.
5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della Categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione:
    - (a) Anzianità di servizio di 24 mesi quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;
  6. Le parti danno atto che le progressioni orizzontali previste per il triennio 2021-2023 saranno determinate con il relativo piano delle progressioni con provvedimento di Giunta comunale nell'ambito comunque delle risorse che si renderanno disponibili nel fondo di cui al comma 1) del presente articolo.
  7. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della graduatoria, in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
  8. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva nel citato triennio, comunque una media non inferiore a 85/100.
  9. Le progressioni hanno decorrenza dal giorno successivo alla conclusione del procedimento di attribuzione P.E.O superiore e comunque non anteriormente al 1° gennaio dell'anno di riferimento.
  10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 18 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

- 11.** Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità, sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018.
- 12.** Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, organizzazioni sindacali, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

**TITOLO III**  
**Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate**

**Art. 11**  
**Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

- 1.** Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, la cui quantificazione è rimessa all'esclusiva competenza del Comune, viene determinato annualmente - allegato A del presente contratto collettivo decentrato per l'anno 2021, a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e dalle progressioni orizzontali, viene ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente titolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

**Art. 12**  
**Indennità condizioni di lavoro**

- 1.** Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a) del CCNL 21.5.2018, sono indicate nell'all. A).
- 2.** Il Comune di Boara Pisani corrisponde l'unica "indennità condizioni di lavoro", di cui all'art. 70 – bis del CCNL 21.05.2018, 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.** L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, ed è determinata in €. 2,00/ giorno.
- 4.** La misura dell'indennità condizioni di lavoro è definita nelle seguenti misure, tenuto conto della valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dai dipendenti e delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali del Comune di Boara Pisani e degli specifici settori di attività ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.

**Rischio:**

La valutazione dell'effettiva incidenza della suddetta causa nelle attività svolte dal dipendente e delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali del Comune è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- a) L'indennità condizione di lavoro connessa alla suddetta causa compete al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente
- b) compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio in proporzione ai giorni di servizio da prestare calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente.

Le attività soggette a rischio e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Prestazioni lavorative soggette a rischio+ disagio	n. addetti	Somma prevista Euro	
		giornalieri/dip.	annui
Servizi Tecnico manutentivi	2	2,00	1.200,00

**Maneggio valori:**

La valutazione dell'effettiva incidenza della suddetta causa nelle attività svolte dal dipendente e delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali del Comune è effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- L'indennità condizione di lavoro connessa alla suddetta causa compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e risponda di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa).
- Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa **siano continuativamente** maneggiati (es. servizio economato).

- L'indennità è calcolata e liquidata mensilmente e compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

Le attività implicanti il maneggio di valori e le risorse allo scopo destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti

<b>Importo medio annuo del servizio</b>	<b>Indennità individuale giornaliera</b>
< € 3.000,00	€ 1,00/GIORNO
> € 3.000,00 E FINO A € 7.000,00	€ 1,30 GIORNO
>€ 7.000,00	€ 1,50/GIORNO

5. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori, per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio.
6. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quinques del CCNL 21.5.2008.
7. 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 21.5.2018.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

### **Art. 13**

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

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata la somma indicata nell'all. A ).
2. L'indennità disciplinata dall'art.70-quinquies, comma 1,del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art.56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile di Area competente.
3. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70 - quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite, con apposito provvedimento dai Responsabili di posizione organizzativa al personale appartenente alla categoria B, C e D, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. In particolare ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese:
  - responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi non ripetitivi che richiedano conoscenze interdisciplinari e che si traducono in atti non standardizzati,
  - responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili, con l'emanazione di provvedimenti ma non con efficacia esterna,
  - responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto senza l'esercizio di poteri decisionali,
  - responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori,
  - responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni),

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di € 1.320,00 annui lordi e del valore massimo di € 1.700,00 annui lordi, sulla base dei criteri di seguito indicati, con provvedimento del Responsabile di Area competente:

<b>Criterio di determinazione</b>	<b>Importo annuo lordo</b>
Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 2 fattispecie di responsabilità	€ 1.320,00
Presenza, nella posizione funzionale, di fino a 4 fattispecie di responsabilità	€ 1.500,00
Presenza, nella posizione funzionale, di 5 fattispecie di responsabilità	€ 1.700,00

Ai fini dell'anzidetta attribuzione e nell'ottica di una uniformità di valutazione, i responsabili dovranno preliminarmente confrontarsi tra loro in sede di Conferenza di Servizi, a cui partecipa il Segretario generale, a cui spetta la decisione in caso di disaccordo.

Al personale in part-time l'indennità verrà rideterminata in misura corrispondente.

L'incarico di responsabile di procedimento rientra tra i compiti previsti dal C.C.N.L. e pertanto non può costituire elemento per il riconoscimento di specifiche responsabilità.

4. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata, di norma, in quote mensili.
5. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
6. 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.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
8. 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.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portate l' aumento alle somme indicate al successivo articolo 17 e finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008, come convertito nella legge 133/2008.

#### Art. 14

##### Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità **per particolari responsabilità**, di cui all'art. 70 – quinquies, comma 2, lettera a) e b), del CCNL 21.05.2018, è destinata una somma indicata nell'all. A).
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56 – sexies del CCNL 21.05.2018.
3. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le particolari responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56 - quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018, non cumulabile con quella del precedente articolo 15 nella misura massima di € 350,00 annuali.
4. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale	300,00
b) Responsabile di tributi	
c) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	
d) Formatore professionale	
e) Responsabile di archivi informatici	
f) Ufficiale giudiziario	
g) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per particolari responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
7. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
8. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
10. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata annualmente.

11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portate in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
12. Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipo	Descrizione responsabilità	Cat.	n. addetti	Somma prevista
a	Ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale	D	1	€ 300,00
b	Ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale	C	1	€ 300,00
	<b>TOTALE</b>			<b>€ 600,00</b>

#### Art. 15

##### Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni di risultati del personale.

- Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge è destinata, in applicazione dell'articolo 67 comma 3 lettera c) del C.C.N.L. 21/5/2018 per la somma indicata nell'all. A).
- L'art. 2, comma 3 del D. Lgs. 165/01 dispone che: "L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3 quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopraindicato, che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano solamente indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto, considerato che la dichiarazione congiunta n. 9 al CCNL 21.05.2018, chiarisce che gli incentivi per funzioni tecniche sono da considerarsi non soggetti ai limiti dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.
- Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono indicate nell'allegato A):
  - le risorse destinate all'attuazione dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
  - le risorse destinate all'attuazione dell'art. 12 del D.L. 437/96;
  - le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;
  - le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria);
- Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art.113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia al regolamento comunale per la disciplina del fondo incentivante per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016.
- Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto dell'art .68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018, sono considerate economie di bilancio.

#### Art. 16

##### Obiettivi di performance finanziati dalla parte variabile del fondo

- La quota delle risorse destinate al finanziamento di obiettivi, anche di mantenimento, definiti dal Comune quali obiettivi di Performance Organizzativa con le risorse variabili del fondo, ex art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21.05.2018, in applicazione dell'articolo 7, comma 3, lett. a) dello stesso, è indicata nell'all. A)
- Con le risorse del precedente comma vengono finanziati obiettivi annuali di performance:

Obiettivo di performance	Servizi interessati	Risorse
SICUREZZA STRADALE	POLIZIA LOCALE	€. 6.500,00

- Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del responsabile del settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti dalla rendicontazione.
- Al personale dell'area di vigilanza per i progetti di cui all'art. 208 del codice della strada, commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs.285/1992 in relazione al numero degli interventi prestati e dai risultati ottenuti dovuti all'estensione del presidio del territorio e tenuto conto della particolare gravosità del servizio prestato.

5. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del responsabile del settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti, con la busta paga del mese successivo alla rendicontazione.

**Art. 17**  
**Premi correlati alla performance**

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 11 previste per l'anno di competenza), come indicato nell'all. A) è **destinato a remunerare la performance individuale**.
2. Almeno il 30% delle risorse residue del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale sulla scorta della valutazione tramite le schede individuali di cui alla vigente metodologia di valutazione delle performance, all'interno della quale troverà copertura anche la quota per la differenziazione del premio individuale ex. art. 69 del CCNL 21.05.2018.
3. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance collettiva il 30% delle risorse complessive di cui al presente articolo ed il restante 70% alla performance individuale. Le risorse vengono poi sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa ed in relazione ad un coefficiente per ogni categoria economica del singolo dipendente.

Categoria di appartenenza	coefficiente
B1	100
B3	110
C	120
D	130

Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

4. Ad una percentuale determinata dalle parti nella misura del 10% dei dipendente in servizio è attribuita una maggiorazione del 30% rispetto alla media pro capite di tutti gli altri dipendenti collocati in fascia di eccedenza. L'importo della quota individuale sarà definito a consuntivo applicando la predetta maggiorazione. In caso di pari valutazione si considererà il dipendente con maggior esperienza lavorativa nella categoria e nel livello economico di appartenenza.
5. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei Programmi è verificato dall'OIV o da Nucleo di Valutazione. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di Controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi Previsti nel DUP. L'erogazione della quota di produttività residua (individuale e collettiva) dovrà avvenire mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;
6. 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.
7. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di giugno dell'anno successivo.
8. L'erogazione del "premio" è decurtata in ragione delle assenze dal servizio del dipendente per malattia, congedi straordinari, permessi ecc., escluse le eccezioni espressamente contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D. L. 112/2008 ed il periodo di astensione obbligatoria per maternità.

## TITOLO III

### Sezione per la polizia locale

#### Art. 18

##### Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 56-quater comma 1 (fondo Perseo) del CCNL 21.5.2018 l'Amministrazione può costituire uno specifico fondo per il personale appartenente al Servizio della Polizia Locale pari al 1,00 % dell'ammontare delle riscossioni derivanti dalle ammende al c.d.s. per l'anno di competenza, fino ad un massimo di €K. 2.000,00, quota indicata dall'art. 208 al primo capoverso del comma 4 del D.Lgs. n. 295/92. Le suddette somme determinate annualmente sono assegnate con apposita delibera di giunta con la quale l'amministrazione provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 C.d.S. saranno quantificate a consuntivo.
2. Di tale fondo sono beneficiari gli Agenti e Ufficiali del Servizio di Polizia Locale con Funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato.
3. Le risorse relative ai contributi al Fondo Sirio-Perseo e dalle finalità assistenziali di cui all'art. 72 del CCNL 23.05.2018 sono assegnate proporzionalmente all'orario di lavoro e versate secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti.

#### Art. 19

##### Indennità servizio esterno per il personale della Polizia Locale

1. Al finanziamento dell'indennità **di servizio esterno** dei dipendenti comunali appartenenti al personale della polizia locale è destinata la somma indicata nell'allegato A.
2. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti i servizi esterni alla sede del servizio/ente.
4. Ai sensi del combinato disposto dell'art. 56 – quinquies e dell'art. 7, comma 4, lettera e) del CCNL 21.05.2018, l'indennità giornaliera di cui al presente articolo, spettante esclusivamente al personale, individuato annualmente dal Responsabile del Servizio di Polizia Locale, che effettuata il servizio esterno, è determinata, per le caratteristiche del servizio svolto nel territorio comunale di Boara Pisani, nell'importo di **€ 1,00** per un servizio esterno superiore a 3 ore/giorno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate. Il servizio esterno è attestato da idonea timbratura.
5. L'indennità non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 13.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata trimestralmente e unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo.
7. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate all'articolo 20 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

#### Art. 20

##### Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale

1. Al finanziamento dell'indennità **di funzione** è destinata la somma indicata nell'allegato A.
2. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera w) del CCNL 21.05.2018, al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, individuato annualmente dal Responsabile del Servizio di Polizia locale, è erogata una indennità di funzione, di cui all'art. 56 – sexies del medesimo CCNL 21.05.2018, come di seguito determinata, tenuto conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nel limite massimo di € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. In particolare ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui al comma 3, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle

responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese:

- responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi non ripetitivi che richiedano conoscenze interdisciplinari e che si traducono in atti non standardizzati,
- responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili, con l'emanazione di provvedimenti ma non con efficacia esterna,
- responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto senza l'esercizio di poteri decisionali.

L'attribuzione della indennità di funzione per il personale della polizia locale deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore che fisserà l'importo della relativa indennità nell'ambito del valore massimo di € 3.000,00 annui lordi tenuto conto del grado e delle specifiche responsabilità sopra elencate come da seguente tabella:

<b>Distintivo di grado in applicazione della L.R. 41/2003 e profili di responsabilità</b>	<b>Indennità annua spettante per grado di funzione e connesse responsabilità</b>
Agente di P.L	1.500,00
Agente scelto di P.L	
Assistente di P.L	
Assistente scelto di P.L	
Vice Istruttore di P.L	
Istruttore di P.L	
Istruttore Capo di P.L.	
Vice Ispettore di P.L con l'attribuzione di 1 fattispecie di specifica responsabilità	
Ispettore di P.L con l'attribuzione di 1 fattispecie di specifica responsabilità	
Ispettore Capo di P.L con l'attribuzione di 1 fattispecie di specifica responsabilità	
La presenza di ulteriori fattispecie di responsabilità duplica o triplica gli importi suddetti	

- 4.** L'indennità di cui al presente articolo è cumulabile con l'eventuale indennità di turno, con quella di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 15.
- 5.** 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.
- 6.** L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art.71, comma 1, del D.L. 112/2008.
- 7.** L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
- 8.** Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
- 9.** La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.
- 10.** Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

**TITOLO IV**  
**Posizioni organizzative**

**Art. 21**

**Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa**

- 1. I Responsabili delle strutture apicali sono titolari delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 del C.C.N.L. 21/5/2018. Per il conferimento degli incarichi il Comune di Boara Pisani adotta apposita disciplina, in ordine all'individuazione delle categorie di lavoratori che possono essere incaricati, ai compensi aggiuntivi spettanti.**

**Art. 22**

**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. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Boara Pisani, \_\_\_\_\_

**LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

Peraro d.ssa Paola                      Presidente \_\_\_\_\_

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

**I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:**

ASSENTE                      Responsabile CGIL di Padova                      \_\_\_\_\_

Malin Francesco                      Responsabile CISL                      \_\_\_\_\_

Magrini Michele                      Responsabile UIL                      \_\_\_\_\_

**Per la R.S.U.**

Migliorini d.ssa Roberta                      R.S.U. CISL                      \_\_\_\_\_

---

---

**SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA**  
**DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

Boara Pisani, \_\_\_\_\_

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE**

Il Presidente                      \_\_\_\_\_

**Individuazione delle risorse decentrate**

**Ammontare del fondo di cui all'art. 67 C.C.N.L. 21.05.2018**

- 1.** Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del C.C.N.L. del 21.5.2018, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione comunale, **con deliberazione G.C. n. .... del .....**
  
- 2.** Tale fondo per la sua **PARTE STABILE** risulta, pertanto, costituito:
  - a)** dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2017 comprensive delle integrazioni previste dei diversi C.C.N.L. (art. 67 comma 1);
  - b)** dell'importo su base annua di € 83,20, per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (art. 67, comma 2, lettera a)
  - c)** dall'importo pari alle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.05.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui all'art. 67 comma 2 lett. b) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio;
  - d)** dall'importo corrispondente alla RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente (art. 67 comma 2 lett. c);
  - e)** dai trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente (art. 67 comma 2 lettera d);
  - f)** dell'importo per il personale trasferito l'anno precedente (art. 67 comma 2 lettera e);
  - g)** di un importo pari alla riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario (art. 67 comma 2 lettera g);
  - h)** di un importo pari alla quota individuale media al fondo del salario accessorio dell'anno precedente al fondo di riferimento per ogni persona assunta nell'anno precedente, in caso di incremento della dotazione organica (art. 67 comma 2 lettera h).
  
- 3.** Il fondo di cui al comma 1 per la sua **PARTE VARIABILE** risulta, pertanto costituito:
  - a)** dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività) (art. 67 comma 3 lettera a);
  - b)** dalla quota dei risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art.16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 16 luglio 2011, n. 98 (art. 67 comma 3 lettera b);
  - c)** dalle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (art. 67 comma 3 lettera c);
  - d)** degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui all'art. 67 comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi, a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a 15 giorni;
  - e)** dai risparmi del fondo lavoro straordinario nell'anno precedente (art. 67 c. 3 lettera e);
  - f)** dalle risorse destinate all'incentivo dei messi notificatori (art. 67 comma 3 lettera f);
  - g)** dall'integrazione delle risorse sino ad un massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, con esclusione della dirigenza (art. 67 comma 3 lettera h);
  - h)** dalle risorse ex art. 67, comma 5, lett. b), per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi sistemi di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale (art. 67 comma 3 lettera i);
  - i)** dalle risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio;
  - j)** dalle integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento (art. 67 comma 3 lettera k);
  - k)** dalle risorse residue dall'applicazione degli istituti contrattuali previsti nell'anno precedente;
  - l)** per il solo anno 2018 delle risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0.2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art. 32, comma 7, del CCNL 22.1.2004) e non utilizzate negli anni precedenti.

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

**FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMPARTO ANNO 2021 RICLASSIFICATO**

<b>FONDI DI FINANZIAMENTO STABILI</b>	<b>IMPORTI</b>
<b>Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1</b> Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ <b>33.836,38</b>
<b>Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1</b> Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato). (€ 753.746,00)	€ Mai applicato
<b>Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a)</b> Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite). (n. 27 unità)	€ <b>499,20</b>
<b>Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b)</b> Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ <b>1.018,16</b>
<b>Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c)</b> Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio <b>l'anno precedente</b> (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€. 1.274,52
<b>Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. d)</b> Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	
<b>Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. e)</b> Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
<b>Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. f)</b> Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -
<b>Art. 14 del CCNL 1/4/1999 c. 3 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. g)</b> Riduzione stabile dello straordinario.	€ -
<b>Art. 15 del CCNL 1/4/199 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. h)</b> Incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.	€ -
<b>Eventuale taglio del fondo storicizzato</b> - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
<b>Eventuali riduzioni del fondo</b> per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€ -
<b>Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018</b> decurtazione fondo posizioni organizzative e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ -
<b>Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018</b> decurtazione fondo alte professionalità e risultato per gli enti con la dirigenza.	€ -
<b>SOMMA RISORSE STABILI</b>	€ <b>36.628,26</b>
<b>SOMMA RISORSE STABILI SOGGETTE A LIMITE</b>	€ <b>1.517,36</b>
<b>FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>IMPORTI</b>
<b>Art. 15 del CCNL 1\4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. a)</b> Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti).	€ -
<b>Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.041999 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c)</b> Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione 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 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	€
<b>Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. d)</b> Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato <b>nell'anno in corso</b> .	€.

<b>Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. f)</b> Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€	-
<b>Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. g)</b> Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€	-
<b>Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. h)</b> In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€	-
<b>Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. i)</b> Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento.	€	6.500,00
<b>Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. k)</b> Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€	-
<b>SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	€	<b>6.500,00</b>

<b>ART. 23 C. DLGS 75/2017: CALCOLO DEL RISPETTO DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016</b>	<b>IMPORTI</b>
<i>Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016</i>	€ 43.128,26
<i>Art. 23 c. 2 del dlgs 75/2017 Eventuale decurtazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016</i>	€ 0,00

<b>FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>IMPORTI</b>
<b>Art. 15 del CCNL 1\4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. a)</b> Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza).	€ -
<b>ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. b)</b> Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	€ -
<b>Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c)</b> Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017.	€ -
<b>ART. 27 CCNL 14.09.2000 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c)</b> Incentivi avvocatura interna	€ -
<b>Art. 15, comma 1, del CCNL 1\4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. e)</b> Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€ -
<b>Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. j)</b> Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	€ -
<b>Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.02.2018</b> Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)	€ 0,00
<b>SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	€

<b>RIEPILOGO PARZIALE</b>	<b>IMPORTI</b>
TOTALE PARZIALE RISORSE DISPONIBILI PER IL FONDO SALARIO ACCESSORIO	€ 43.128,26
SOMMA RISORSE STABILI SOGGETTE A LIMITE	€ 41.610,90
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 1.517,36
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>€ 43.128,26</b>

<b>UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>IMPORTI</b>
<b>Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.02.2018</b> Fondo per Progressioni orizzontali.	€ 8.500,00
<b>Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.02.2018</b> Indennità di comparto.	€ 5.500,00
<b>Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.02.2018</b> Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ -
<b>Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.02.2018</b> Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -
<b>SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>€ 14.000,00</b>

<b>UTILIZZO RISORSE VARIABILI</b>	<b>IMPORTI</b>
<b>Art. 68 c. 2lett. a) CCNL 21.02.2018</b> Premi collegati alla performance organizzativa.	€ -

Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.02.2018 Premi collegati alla performance individuale.	€ 6.500,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.02.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.02.2018 Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ 1.000,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.02.2018 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ 500,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.02.2018 Indennità di turno.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.02.2018 Indennità di reperibilità.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.02.2018 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.02.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie A, B, C,D	€ -
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.02.2018, art. 70-quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivista informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.	€ 600,00
Art. 68 c. 2 lett. f) CCNL 21.02.2018, art. 56-sexies Indennità di funzione categorie B e C POLIZIA LOCALE	€ 1.500,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.02.2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.02.2018 Compensi ai messi notificatori.	€ -
Art. 56 quinquies e art. 7 comma 4 lettera e) Indennità di servizio esterno POLIZIA LOCALE.	€ 500,00
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.02.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	€ 7.500,00
ART. 27 CCNL 14.09.2000 Incentivi avvocatura interna	€ -
Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017 Incentivi per funzioni tecniche.	€ -
<b>SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI</b>	<b>18.100,00</b>

Verifica destinazione prevalente dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. a), b), c), d), e) e f)	0%
Verifica destinazione almeno del 30% dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. a)	30,11%

<b>RIEPILOGO GENERALE</b>	<b>IMPORTI</b>
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>€ 43.128,26</b>
<b>TOTALE UTILIZZO</b>	<b>€ 32.100,00</b>
<b>DISPONIBILITA'</b>	<b>€ 11.028,26</b>

<b>RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO</b>	<b>IMPORTI</b>
Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999)	€ 0,00
Fondo posizioni organizzative e risultato	€ 40.000,00