

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL  
PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI  
CANONICA D'ADDA  
PER IL TRIENNIO ECONOMICO 2018/2020  
PARTE GIURIDICA**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione nr. 133 del 21.12.2018, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente sulla base della proposta contrattuale sottoscritta il 14 dicembre 2018.

Il giorno 28 dicembre 2018 alle ore 14.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

**La Delegazione di parte pubblica:**

Presidente: Dott. Giuliani Enrico Maria

Componenti: Maffi Giovanna, Testori Marco, Ubbiali Luca

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

CISL FP – Giampapa Alessandra

CGIL – Pusceddu Dino

e dalla **Rappresentanza Sindacale Unitaria**, nelle persone dei sigg:

Beretta Pietro

Visto il sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale nr. 19 del 18.03.2013, esecutiva ai sensi di legge modificata con atto nr. 43 del 17.05.2014.

**Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata bozza C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di CANONICA D'ADDA**

**Art. 1**

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

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di CANONICA D'ADDA e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 22 maggio 2018.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> L'ARAN si è pronunciata come segue: “ - si ESCLUDE che i nuovi istituti, normativi o anche economici, previsti dal CCNL, in mancanza di una espressa indicazione in tal senso nello stesso CCNL, possano essere applicati con efficacia retroattiva rispetto alla data di stipulazione del CCNL stesso; si ESCLUDE che in sede di contrattazione integrativa successiva al CCNL del 21.05.2018, possano essere disciplinati o continuare ad essere applicati istituti del trattamento economico accessorio del personale non più previsti dal CCNL, in quanto si determinerebbe un insanabile contrasto tra le due fonti negoziali, a fronte del forte vincolo di coerenza richiesto dall'art. 40, c.3 bis, del d.lgs. 165/2001”.

4. La sua durata è triennale salvo:
  - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - b) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - c) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
6. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
7. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il primo semestre dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

## Art. 2

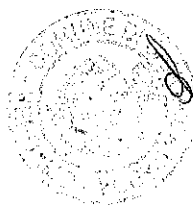
### Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Le parti prendono atto che salva diversa vigente disposizione legislativa l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.
3. Sono escluse dal predetto limite le spese relative alla formazione obbligatoria dovuta per legge (es. formazione obbligatoria per polizia locale; anticorruzione; sicurezza sul lavoro; ecc...)  
Sono escluse dal limite le spese sostenute per attività di supporto agli uffici finalizzate allo sviluppo organizzativo, informatico, gestionale. Sono altresì escluse le spese di formazione finalizzate al rafforzamento delle competenze delle risorse umane dell'ente (es. affiancamento, coaching, tutoring, mentoring, supervisione, ecc...)  
Sono altresì escluse dal limite di spesa le attività di formazione integralmente finanziate da soggetti esterni.
4. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.
5. Ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21/05/2018 il tempo di viaggio è considerato attività lavorativa.

## Art. 3

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

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. È fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.
2. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.
3. Le risorse destinate alle predette finalità previdenziali sono gestite da appositi organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati
4. Le parti prendono atto che nell'Ente non risulta utilizzato tale strumento.

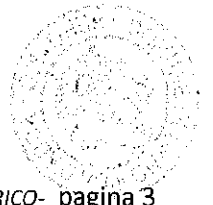
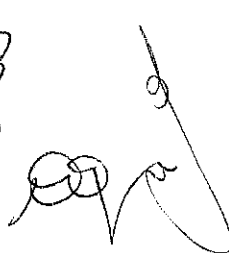
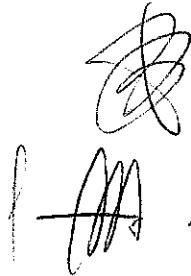
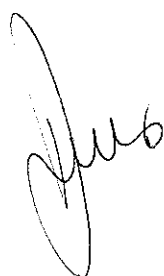


**Art. 4**  
**Disciplina del lavoro straordinario**

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2018 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 3.506,747. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
2. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
3. Ai sensi dell'art. 38 comma 2 del CCNL 14.9.2000 l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del responsabile di servizio nell'ambito del limite individuale assegnato inizio anno e deve essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verifica la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate.
4. Le parti concordano non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14.9.2000.

**Art. 5**  
**Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. 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 di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
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. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante 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. 6**  
**Incarichi di posizione organizzativa**

1. Le parti prendono atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI con scadenza 31 dicembre 2018 o oltre proseguono fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative e, comunque, non oltre il 20 maggio 2019 salvo verificare la posizione della Polizia Locale sulla base delle indicazioni che saranno fornite dall'Amministrazione dato il diniego al rinnovo della convenzione con il Comune di Fara Gera d'Adda.
2. Le parti prendono atto altresì che fino all'entrata in vigore del regolamento recante la disciplina relativa al nuovo assetto delle posizioni organizzative (*modifica dei contenuti delle precedenti posizioni organizzative in relazione al nuovo assetto delineato dal CCNL; graduazione delle stesse sulla base anche dei nuovi criteri previsti dalle parti negoziali; diversa disciplina delle modalità di determinazione della retribuzione di posizione e di risultato; determinazione dei nuovi criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi*), per fronteggiare specifiche esigenze organizzative degli enti, proseguono e possono essere anche prorogati gli incarichi attualmente in essere (*nel caso di scadenza medio tempore*). È altresì possibile, stante la necessità di garantire la funzionalità ed operatività degli uffici, in via del tutto eccezionale, anche durante il suddetto periodo transitorio, conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare, applicando i criteri già precedentemente adottati nell'osservanza delle precedenti previsioni del precedente art. 9, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e fino ad oggi già applicati. Tali incarichi, anche se con scadenza successiva al 20.5.2019, secondo la disciplina generale dell'art.13, comma 3, del CCNL del 21.5.2018 giungeranno a scadenza al momento dell'adozione del nuovo assetto delle posizioni organizzative o, comunque, non oltre il 20 maggio 2019.
3. Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 21.5.2018, le parti prendono atto che per l'anno 2018 non verrà effettuato alcun incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del medesimo CCNL, con riduzione del fondo delle risorse decentrate.

**Art. 7**  
**Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione dalla parte stabile delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili da destinare ai seguenti istituti ai sensi dell'articolo 68 comma 2 del CCNL 21 maggio 2018:
  - indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
  - indennità di turno, indennità di reperibilità, trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
  - compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
  - indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;
  - compensi previsti da disposizioni di legge;
  - progressioni economiche.
3. Le eventuali nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13esima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2, salvo congruagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.
5. Di tale quota il 30% è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente 70% è destinato al finanziamento della performance organizzativa in linea con quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
6. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari ad almeno il 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.

7. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.
8. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
9. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10gg di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anch'essi economie di bilancio.
10. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e relativa voce di finanziamento.
11. In tale prospetto, i valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa.

**Art. 8**  
**Indennità condizioni di lavoro**

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
3. Per le attività esposte a **RISCHI**, la misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto della seguente gradazione:

Indice di Rischio Basso	Indice di Rischio Medio	Indice di Rischio Alto	Indice di Rischio Molto Alto
0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 6

La misura del rischio viene effettuata dal RSPP di concerto con il RLS. Si tiene conto del rischio al lordo della riduzione operata dall'utilizzo dei DPI. Ai fini della corresponsione dell'indennità si applica la pesatura corrispondente all'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base della stima dell'anno precedente e conguagliata l'anno successivo entro il mese di marzo a seguito della relazione del RSPP che indica il personale esposto al rischio e i giorni di effettiva esposizione ad eccezione del 2018 come specificato nella parte economica.

4. Il **MANEGGIO VALORI** diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina agente contabile o sub-agente. Per la misura dell'indennità si tiene conto dell'ammontare annuo del maneggio valori, come risulta dal Rendiconto degli Agenti Contabili secondo la seguente gradazione:

Maneggio valori annuo fino a 1000,00 euro	Maneggio valori annuo da 1.001,00 a 5.000,00	Maneggio valori annuo oltre i 5.001,00 euro
Fino a 2	Fino a 4	Fino a 6

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base della stima dell'anno precedente e conguagliata l'anno successivo entro il mese di marzo, a seguito della presentazione del Rendiconto degli Agenti Contabili, in relazione ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori.

5. La misura del **DISAGIO** viene determinata dalla conferenza dei Responsabili tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la

prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale di dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali. Ai fini della corresponsione dell'indennità si rinvia ad una successiva eventuale valutazione nei contratti decentrati degli anni successivi dato che tale istituto non è mai stato istituito nell'ente.

#### Art. 9

#### Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità e lavoro festivo

1. Per la disciplina dell'indennità **di turno** si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.
2. La programmazione dei turni viene effettuata dal competente Responsabile e deve avere una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno. Non può ritenersi ragionevolmente equilibrata una turnazione in cui i turni antimeridiani siano superiori al 60% e quelli pomeridiani inferiori al 40%.
3. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.
4. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.
5. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.
6. Le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21 maggio 2018 in materia di turni di lavoro.
7. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e familiari di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
8. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
9. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
10. Le parti prendono atto che ai sensi del parere ARAN prot. 15193 del 13/11/2018 gravano sul fondo anche gli oneri per il pagamento dei particolari compensi di cui all'art. 24, c.5, del CCNL 14/09/2000;
11. Per la disciplina dell'indennità **di reperibilità** si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21/05/2018.
12. Le parti concordano non elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, c.3 del CCNL 21 maggio 2018.
13. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
14. Si prende atto che sia l'istituto del turno che quello della reperibilità non è mai stato istituito nell'Ente.

#### Art. 10

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

1. 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.
2. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la

prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.

3. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Settore, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale.

La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

Grado medio	Grado alto	Grado molto alto
Fino a € 500,00	Fino a € 1.800,00	Fino a € 2.000,00

4. La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:

- a) grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
- b) complessità dell'attività
- c) responsabilità gestionale.

5. Le risorse vengono distribuite proporzionalmente al punteggio che deriva dalla pesatura di cui al comma 4 del presente articolo.

6. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a 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;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

7. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018.

Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità non superiore a 100€ annui lordi:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni

- a) Ufficiale di stato civile e anagrafe
- b) Ufficiale elettorale
- c) Responsabile di tributi
- d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico
- e) Formatore professionale
- f) Responsabile di archivi informatici
- g) Ufficiale giudiziario
- h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile

I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Area ad eccezione di quelli di competenza del Sindaco, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme.

8. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato;

9. 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.
10. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008. 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;
11. L'indennità è corrisposta e non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità anticipata o obbligatoria, ai sensi del D.Lgs. 151/2001;
12. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.

**Art. 11**  
**Indennità per il personale della Polizia locale – Servizio esterno - Funzione**

1. L'indennità di **servizio esterno** di cui all'art. 56 – quinquies del CCNL viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Ai fini della corresponsione dell'indennità la misura viene stabilita in € 3,00 al giorno.
3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 8.
4. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata a consuntivo entro il mese di MARZO dell'anno successivo a seguito di relazione del Responsabile del Servizio che attesta i giorni di effettivo servizio esterno effettuati da ciascun dipendente.
5. **L'indennità di funzione** di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 può essere erogata al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito;
6. Le parti convengono di riconoscere tale indennità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della Polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.
7. I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal comandante, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

Grado medio	Grado alto	Grado molto alto
Fino a € 500,00	Fino a € 1.800,00	Fino a € 2.000,00

8. La pesatura deve avvenire attraverso un sistema numerico che declini specificamente almeno i seguenti fattori di valutazione:
  - a) grado rivestito dall'agente;
  - b) complessità dell'attività
  - c) responsabilità gestionale.
9. Le risorse vengono distribuite proporzionalmente al punteggio che deriva dalla pesatura di cui al comma 4 del presente articolo.
10. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008. 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;

11. L'indennità è corrisposta e non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità anticipata o obbligatoria, ai sensi del D.Lgs. 151/2001;
12. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.

#### **Art. 12**

#### **Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.**

La disciplina della progressione economica orizzontale verrà regolata da apposito separato atto. Per il 2018, sulla base dell'indirizzo formulato dalla Giunta, preso atto del parere dell'Aran nr 15361 del 06.09.2018, è fatta salva la disciplina approvata con il contratto 2017 giuste deliberazioni nr. 135 del 18.12.2017 e nr. 67 del 03.07.2017.

#### **Art. 13**

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

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche e ai compensi professionali dovuti all'avvocatura verrà regolata da apposito e separato atto.
4. Le parti definiscono che i titolari di Posizione organizzativa partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto. Laddove la regolazione di tali compensi è contenuta in atti appositi e separati integrativi di questo CCDI, a tali atti viene anche demandata la definizione della correlazione tra il compenso e l'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa.
- 5.

#### **Art. 14**

#### **Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo**

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziata dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa a condizione che i medesimi progetti non vengano ricompresi nella valutazione della performance organizzativa prevista dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

#### **Art. 15**

#### **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'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale, all'incremento delle indennità

riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance.

2. È attribuita una maggiorazione di almeno il 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
3. Il valore medio pro-capite di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018 è dato dalla divisione delle risorse destinate alla performance individuale per il numero di dipendenti in servizio al 31/12 con esclusione dei titolari di Posizione Organizzativa. A tal fine il personale a tempo parziale viene considerato come unità intera.
4. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
  - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
  - b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
  - c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
5. A seguito dell'individuazione del primo di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 e sottratte le somme di cui ai commi 2,3 e 4 del presente articolo, si ottiene il complesso delle risorse destinate a premiare la performance destinate per il 30% alla performance individuale e al 70% alla performance organizzativa secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
6. Tali risorse sono ripartite tra i settori dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascun settore/area. Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo di calcolo:
  - a) il numero dei dipendenti dell'ente del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e il periodo di servizio;
  - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	1
B	1,10
Accesso B	1,20
C	1,30
D	1,40

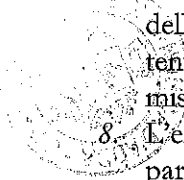
c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente.

d) Le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;

e) Moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore, si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.

7. Il budget di area così determinato verrà liquidato nella misura percentuale corrispondente al risultato della performance ORGANIZZATIVA di ogni singola area, e suddiviso tra i dipendenti dell'area tenuto conto dei parametri individuali di cui al precedente comma 6 sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

8. L'erogazione del compenso relativo alla performance INDIVIDUALE avviene tenuto conto dei parametri individuali di cui al precedente comma 6.



9. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il primo semestre dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa e comunque nel rispetto di quanto disposto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

10. Di seguito la tabella utile alla determinazione delle decurtazioni da operare.

**ASSENZE DA DECURTARE DAI PREMI PERFORMANCE**

TIPO ASSENZA	SI	NO	NOTE
Malattia	X		
Malattia con riduzione (90-50%)	X		
Malattia "salvavita"		X	
Day Hospital		X	
Ricovero Ospedaliero		X	
Astensione.anticipata maternità		X	si provvederà ad erogare un importo calcolato e proporzionato sulla base dell'ultima valutazione completa ricevuta
Congedo di maternità		X	si provvederà ad erogare un importo calcolato e proporzionato sulla base dell'ultima valutazione completa ricevuta
Congedo parentale (ex facoltativa)	X		
Malattia bimbo retribuita		X	
Malattia bimbo non retribuita	X		
Diritto allo studio		X	
Legge 104 (disabili)		X	per i parenti
Legge 104 (disabili)		X	per dipendenti disabili
Permessi amministratori	X		
Donazione sangue		X	
Sciopero	X		
Aspettativa per motivi familiari e gravi m.f.	X		
Infortunio sul lavoro		X	
Permessi sindacali (con esclusione del R.S.U.)	X		
Giorni gravi motivi familiari (3 gg.) e lutto		X	
Congedo matrimoniale		X	
Ferie		X	
Recuperi		X	
Grave malattia conclamata dall'ASL attraverso il riconoscimento di una percentuale d'invalidità non inferiore al 40%;		X	

*Nota: l'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno con parametro riferito all'anno civile.*

**Art. 16  
Disposizioni transitorie**

1. Per l'anno 2018 per quanto riguarda la performance organizzativa, in base a quanto previsto nel vigente sistema di valutazione i Responsabili di Posizione Organizzativa devono predisporre una relazione sulla performance organizzativa relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi, grado di attuazione dei programmi dell'ente, miglioramenti comportamentali attese, utilizzo delle risorse, elementi di valutazione organizzativa evidenziando successi e criticità. Tale relazione sarà oggetto di valutazione da parte del Segretario e Nucleo di Valutazione secondo le modalità stabilite dal vigente sistema di dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

**Art. 17**  
**Disposizione finale**

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

Canonica d'Adda, 28.12.2018

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Il Presidente

I Responsabili

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:


Per la R.S.U.

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali  
di comparto:

*Enrico Maria Giuliano*  
*Lucia M...*

---

*Maria Teresa ...*



---

*Bonetta Pietrus*

---

CISLFP *[Signature]*

---

FP ca' *[Signature]*

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL  
PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI  
CANONICA D'ADDA  
PER IL TRIENNIO ECONOMICO 2018/2020  
PARTE ECONOMICA ANNO 2018**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione nr. 133 del 21.12.2018, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente sulla base della proposta contrattuale sottoscritta il 14 dicembre 2018.

Il giorno 28 dicembre 2018 alle ore 14.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

**La Delegazione di parte pubblica:**

Presidente: Dott. Giuliani Enrico Maria

Componenti: Maffi Giovanna, Testori Marco, Ubbiali Luca

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

CISL FP – Giampapa Alessandra

CGIL – Pusceddu Dino

e dalla **Rappresentanza Sindacale Unitaria**, nelle persone dei sigg:

Beretta Pietro

Visto il sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale nr. 19 del 18.03.2013, esecutiva ai sensi di legge modificata con atto nr. 43 del 17.05.2014.

**Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata bozza C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di CANONICA D'ADDA**

**Art. 1**

**Ammontare delle risorse decentrate**

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione comunale sulla base degli indirizzi contenuti nella deliberazione della Giunta Comunale nr. 128 del 10.12.2018 contenente l'entità delle risorse destinate alla **costituzione del fondo stabile e variabile comprendendo per quest'ultime economie dell'anno precedente pari a € 3.360,13 e le risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett. H) e comma 4 e lettera i) omm 5 CNNL 21/5/18 pari a € 2.446,60 come da dettaglio tabelle allegate (cfr. art. 11).**
2. Il fondo di cui al comma 1 risulta pertanto costituito dalle seguenti somme:

Totale Risorse Stabili	70.359,09 €
Totale Risorse Variabili di cui € 3360,13 economie anno precedente	5.806,73 €
Decurtazione art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010 e smi	- €
<b>Totale Fondo anno 2018</b>	<b>76.165,82 €</b>

3. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali negli anni precedenti

relativamente al personale in servizio al costo attuale, quelle destinate al personale educativo per la corresponsione della specifica indennità per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 e quelle per i reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

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

Indennità di Comparto	6.000,00 €
Progressioni Economiche	33.279,49 €
Riclassificazione personale CCNL 31/03/1999	- €
<b>Totale</b>	<b>39.279,49 €</b>

5. Il totale del fondo a seguito delle decurtazioni ai precedenti commi ammonta a

**€uro 36.886,33**

**Art. 2**  
**Indennità condizioni di lavoro**

1. Le parti prendono atto che la nuova disciplina prevista dall'art. 70bis del CCNL 21/05/2018 e concordano abbia decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente CCDI. Conseguentemente, per le attività comportanti rischio, disagio e maneggio valori per l'anno in corso, si conferma la disciplina normativa di cui al CCDI 2017.
2. Per tutte le indennità che seguono il valore unitario del singolo peso causale è determinato dividendo l'intera somma destinata all'indennità per la somma di tutti i pesi causali divisa per 256.
3. Secondo quanto previsto dal comma 1 del presente articolo, a decorrere dalla data di sottoscrizione del CCDI le misure delle indennità di **RISCHIO, DISAGIO e MANEGGIO VALORI**, sono così definite:

Per le attività esposte a **RISCHI**, graduazione, personale coinvolto e importo riconosciuto sono le seguenti:

	Indice di Rischio Basso	Indice di Rischio Medio	Indice di Rischio Alto	Indice di Rischio Molto Alto
Indice	0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 6
Importo gg	0,00 €	1,5 €	2,00 €	3,00 €
Figura Professionale	--	1 Operaio	--	--

L'indennità, corrisposta mensilmente sulla base della disciplina contrattuale precedente, sarà conguagliata a consuntivo entro il mese di MARZO 2019 sulla base dei giorni di effettiva presenza secondo le modalità indicate nella parte giuridica del contratto.

Per l'anno 2018 le risorse destinate sono pari a € 384,00.

Per le attività **DISAGIATE non si prevede nel 2018 alcuna assegnazione**

4. Per le attività implicanti il **maneggio di valori** si dovrà far riferimento al valore medio annuo delle risorse maneggiate secondo la seguente graduazione:
  - a. Fino a 1000,00 euro (peso causale fino a 2)
  - b. Da 1.001,00 a 5.000,00 (peso causale fino a 4)
  - c. oltre 5.001,00 euro (peso causale fino a 6).

Per le attività di **MANEGGIO VALORI**, l'indennità spetta la seguente graduazione di maneggio valori annuo sulla base delle figure di agenti contabili nominati quali:

- n. 1 Economo Comunale

Maneggio valori annuo fino a 1000,00 euro	Maneggio valori annuo da 1.001,00 a 5.000,00	Maneggio valori annuo oltre i 5.001,00 euro
Fino a 2	Fino a 4	Fino a 6
Euro 1,00 al gg	Euro 1,50 al gg	Euro 3,00 al gg

5. L'indennità, corrisposta mensilmente sulla base della stima annuale precedente sarà conguagliata a consuntivo entro il mese di MARZO 2019 a seguito di presentazione del rendiconto degli agenti contabili sulla base dei giorni di effettiva presenza in servizio che comporta lo svolgimento dell'attività di maneggio valori.  
Per l'anno 2018 le risorse destinate sono pari a € 384,00.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono nel fondo destinato alla performance.

### Art. 3

#### Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità e lavoro festivo

1. Per la disciplina dell'indennità di **turno** si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.  
Per l'anno 2018 non si prevede l'istituzione del turno e pertanto l'erogazione di tale indennità.
2. Per la disciplina dell'indennità di **reperibilità** si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21/05/2018.  
Per l'anno 2018 non si prevede l'istituzione del turno e pertanto l'erogazione di tale indennità.

### Art. 4

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

1. 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.
2. Per l'anno 2018 le indennità sono così determinate, sulla base delle nomine agli atti effettuate sulla base del precedente contratto decentrato 2017:

Descrizione	Grado	Importo
Responsabilità procedimenti – Ufficio Tecnico Lavori Pubblici Edilizia Privata	Molto alto	€ 2.000,00
Responsabilità procedimenti – Biblioteca Istruzione Cultura	Molto alto	€ 2.000,00
Responsabilità procedimenti – Ufficio Demografico	Molto alto	€ 2.000,00
Responsabilità procedimenti – Ragioneria Tributi Personale Ced	Alto	€ 1.800,00
Responsabilità procedimenti – Segretaria Protocollo	Alto	€ 1.800,00

Per l'anno 2018, le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità ammontano ad euro **9.600,00**.

3. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21/05/2018 è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni dei commi da a a d.

Per l'anno 2018 l'indennità sono così determinate:

- Ufficiali di stato civile e anagrafe € 100,00

Per l'anno 2018, le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità ammontano ad euro **33,33**.

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono nel fondo destinato alla performance.

## Art. 5

### Indennità per il personale della Polizia locale – Servizio esterno – Funzione

1. Le parti prendono atto che la nuova disciplina prevista dall'art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018 abbia decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente CCDI.  
L'indennità viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.  
L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 2.  
La misura dell'indennità viene stabilita in € 3,00 al giorno e i dipendenti coinvolti sono gli agenti di polizia locale in servizio nel corso dell'anno.
7. Per il calcolo di tale valore unitario del singolo peso causale è determinato dividendo l'intera somma destinata all'indennità per la somma di tutti i pesi causali divisa per 256.  
Per l'anno 2018 la somma stanziata è pari a € 768,00  
L'indennità, corrisposta mensilmente sulla base della stima annuale precedente, sarà conguagliata a consuntivo entro il mese di MARZO 2019 a seguito di relazione del Responsabile del Settore che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività.
2. In applicazione del citato art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio) da un minimo di € 500,00 fino ad un massimo di € 2.000,00 annue lorde.
3. Tale responsabilità può essere attribuita unicamente al personale che:
  - a) svolga particolari funzioni formalmente assegnate ai sensi del vigente regolamento regionale;
  - b) tali funzioni devono essere espletate in una specifica struttura secondo quanto previsto dalla disciplina giuridica a cui il presente contratto è collegato.
4. Per l'anno 2018, le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità, sulla base delle nomine agli atti effettuate sulla base del precedente contratto decentrato 2017 sono le seguenti;

Descrizione	Grado	Importo
Responsabilità procedimenti – Polizia Locale e Commercio	Alto	€ 1.800,00

5. Per l'anno 2018 la somma stanziata è pari a € 1.800,00.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono nel fondo destinato alla performance.

## Art. 6

### Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2018, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata la somma di € 2.688,00 pari ad una percentuale pari al 7,29 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste dal presente articolo).
2. Le parti danno atto che la progressione per l'anno corrente avverrà secondo quanto previsto dall'art. 12 del CCDI parte giuridica sottoscritto congiuntamente al presente accordo.





**Art. 7****Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale**

Per l'anno 2018 non ricorre la presente fattispecie.

**Art. 8****Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo**

1. Il finanziamento delle risorse destinate al finanziamento delle risorse variabili del fondo ex art. 67 comma 5 lett. b) CCNL 21.5.2018 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è pari al 3,32 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni per l'anno di competenza). Tra le variabili vengono confluiscano le economie dell'anno precedente che sulla base di quanto contenuto nell'atto di indirizzo della Giunta Comunale citato in premessa, finanziano i seguenti progetti:

Progetto	Uffici/Servizi interessati	Importo
Implementazione orari apertura uffici	Anagrafe, segreteria, biblioteca/istruzione - progetto allegato -	953,00
Implementazione orari apertura uffici	Ufficio Tecnico - progetto allegato -	270,00
<b>TOTALE</b>		<b>1.223,00</b>

2. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del responsabile del settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti.
3. Le somme destinate alla corresponsione degli specifici progetti finanziati dalla parte variabile del fondo di produttività costituiscono la parte non prevalente delle stesse escluse le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere c), f), g).

**Art. 9****Premi correlati alla performance**

1. Per l'anno 2018, le risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance ammontano ad euro **20.006,00**.
2. È attribuita una maggiorazione del 30% valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
3. Il valore medio pro-capite di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018 è dato dalla divisione delle risorse destinate alla performance individuale per il numero di dipendenti in servizio al 31/12 con esclusione dei titolari di Posizione Organizzativa. A tal fine il personale a tempo parziale viene considerato come unità intera.
4. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
  - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
  - b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
  - c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.





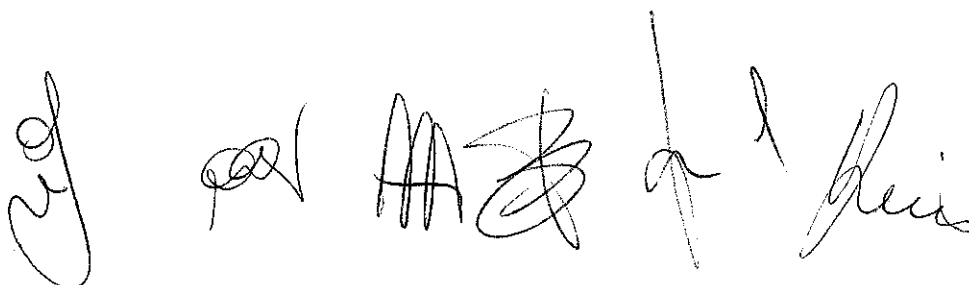




5. A seguito dell'individuazione del primo di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 e sottratte le somme di cui ai commi 2,3 e 4 del presente articolo, si ottiene il complesso delle risorse destinate a premiare la performance destinate per il 30% alla performance individuale e al 70% alla performance organizzativa sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
6. Tali risorse sono ripartite tra i settori dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascun settore/area. Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo di calcolo:
  - a) il numero dei dipendenti dell'ente del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e il periodo di servizio;
  - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	1
B	1,10
Accesso B	1,20
C	1,30
D	1,40

- c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente.
- d) Le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;
- e) Moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore, si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
7. Il budget di area così determinato verrà liquidato nella misura percentuale corrispondente al risultato della performance ORGANIZZATIVA di ogni singola area, e suddiviso tra i dipendenti dell'area tenuto conto dei parametri individuali di cui al precedente comma 6 sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
8. L'erogazione del compenso relativo alla performance INDIVIDUALE avviene tenuto conto dei parametri individuali di cui al precedente comma 6.
9. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il primo semestre dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa e comunque nel rispetto di quanto disposto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
10. Di seguito la tabella utile alla determinazione delle decurtazioni da operare.



CCDI ECONOMICO - pagina 6

## ASSENZE DA DECURTARE DAI PREMI PERFORMANCE

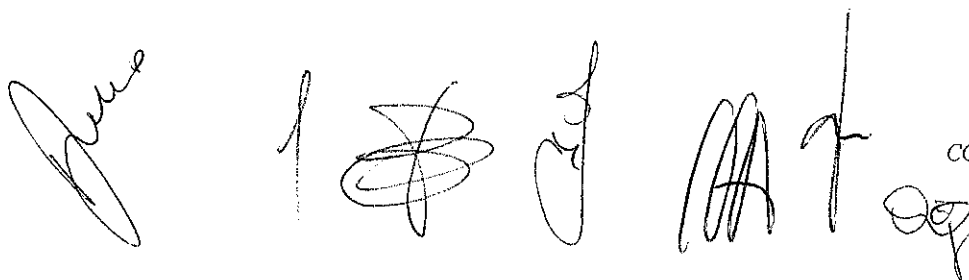
TIPO ASSENZA	SI	NO	NOTE
Malattia	X		
Malattia con riduzione (90-50%)	X		
Malattia "salvavita"		X	
Day Hospital		X	
Ricovero Ospedaliero		X	
Astensione anticipata maternità		X	si provvederà ad erogare un importo calcolato e proporzionato sulla base dell'ultima valutazione completa ricevuta
Congedo di maternità		X	si provvederà ad erogare un importo calcolato e proporzionato sulla base dell'ultima valutazione completa ricevuta
Congedo parentale (ex facoltativa)	X		
Malattia bimbo retribuita		X	
Malattia bimbo non retribuita	X		
Diritto allo studio		X	
Legge 104 (disabili)		X	per i parenti
Legge 104 (disabili)		X	per dipendenti disabili
Permessi amministratori	X		
Donazione sangue		X	
Sciopero	X		
Aspettativa per motivi familiari e gravi m.f.	X		
Infortunio sul lavoro		X	
Permessi sindacali (con esclusione del R.S.U.)	X		
Giorni gravi motivi familiari (3 gg.) e lutto		X	
Congedo matrimoniale		X	
Ferie		X	
Recuperi		X	
Grave malattia conclamata dall'ASL attraverso il riconoscimento di una percentuale d'invalidità non inferiore al 40%;		X	

*Nota: l'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno con parametro riferito all'anno civile.*

### Art. 10

#### Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

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



Finalità del compenso	Percentuale	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	16,11%	€ 5.941,78
Compenso per erogazione della performance organizzativa	37,59%	€ 13.864,16
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	0,54%	€ 200,06
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	7,29%	€ 2.688,00
Indennità di turno	0,00%	€ -
Indennità di reperibilità.	0,00%	€ -
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	0,00%	€ -
Indennità per particolari condizioni di lavoro	2,08%	€ 768,00
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	0,00%	€ -
Indennità per specifiche responsabilità	26,12%	€ 9.633,33
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	0,00%	€ -
Indennità per il servizio esterno personale PL	2,08%	€ 768,00
Indennità di funzione personale PL	4,88%	€ 1.800,00
Indennità funzionari ex 8^ qualifica funzionale	0,00%	€ -
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione	0,00%	€ -
Risorse destinate ai messi notificatori	0,00%	€ -
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	0,00%	€ -
Progetti specifici finanziati	3,32%	€ 1.223,00
Progetti per la Polizia Locale	0,00%	
<b>TOTALE</b>	<b>100,00%</b>	<b>€ 36.886,33</b>

**Art. 11**  
**Disposizione finale**

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

Si allegano al presente accordo:

- Tabella costituzione fondo per la contrattazione integrativa anno 2018 pagg. 6 (ALLEGATO A)
- Tabella controllo limite fondo ex art. 23 comma 2 D.lgs. 75/2017 pagg. 3 (ALLEGATO B)
- Tabella totale costituzione fondo al netto delle riduzioni pagg. 2 (ALLEGATO C)
- Tabella destinazione fondo a seguito di contrattazione integrativa per l'anno 2018 pagg. 6 (ALLEGATO D)- controllo finale
- Dettaglio Progetti specifici art. 8








LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

*Enrico Maria Giuliano*

Il Presidente

*due Mm*

I Responsabili



*Mano*

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

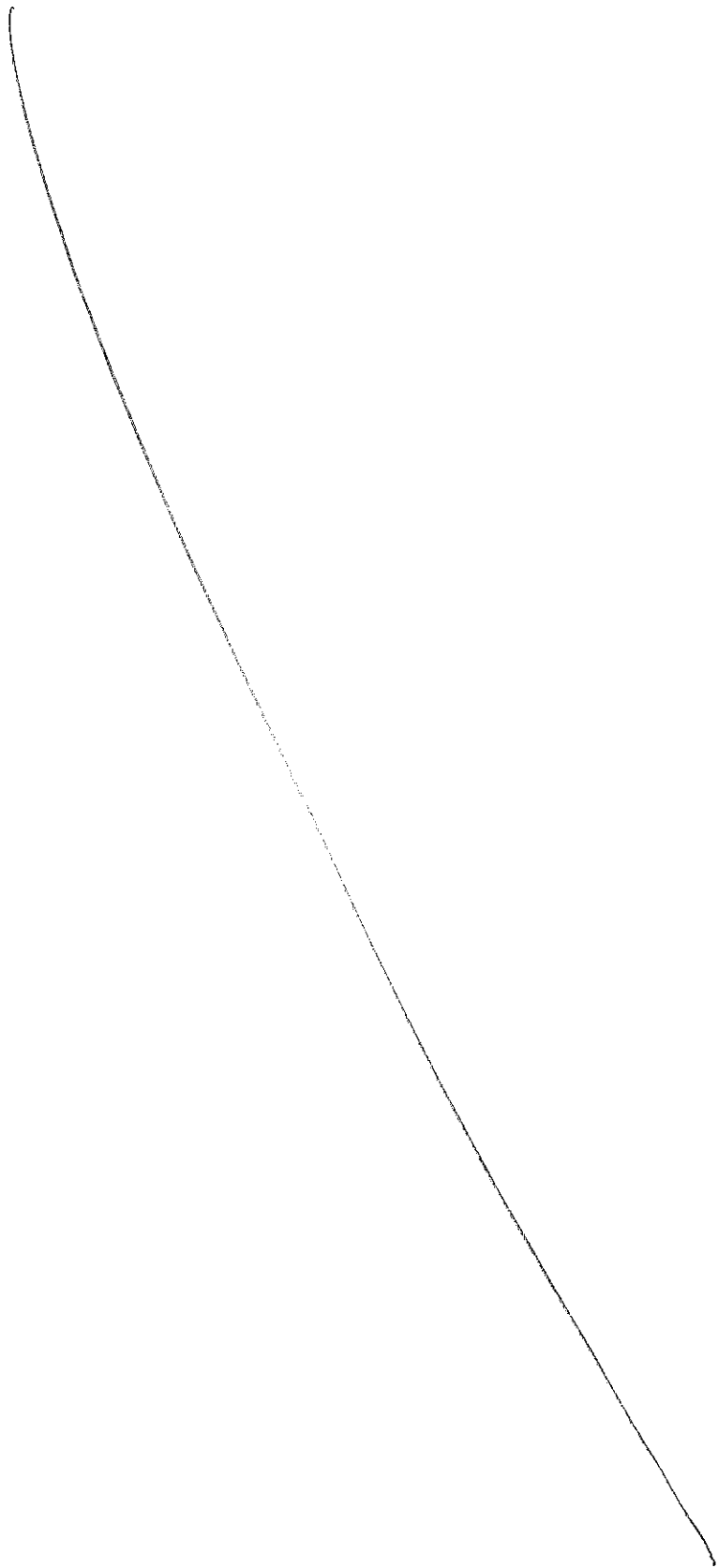
I rappresentanti delle OO.SS. territoriali  
di comparto:

*Beretta Pietro*

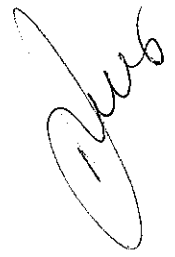
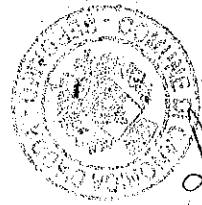
CISL FP *Peppa*

FP CGIL

*Luca Pelleri*



Costituzione Fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2018



PARTE FISSA			IMPORTI
RIF. CONTRATTUALE	VOCI		
art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017		64'623,84
art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)		0,00
art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali		5'563,10
art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato		172,15
art. 67, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001		0,00
art. 67, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza		0,00
art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili del fondo per il lavoro straordinario		0,00
art. 67, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018	Risorse stanziolate dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche		0,00
art. 20, comma 3, D. Lgs. n. 75/2017; circolare n. 2/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro dell'economia e delle Finanze	Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 (solo se il trattamento accessorio del personale interessato non era conteggiato nel fondo per le risorse decentrate, ma posto a carico del bilancio dell'Ente)		0,00





PARTE FISSA		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
EVENTUALI DECURTAZIONI (recupero somme erogate in eccedenza a valere su fondi di anni precedenti, oneri trattamento accessorio personale trasferito in altro Ente, ecc.)		0,00
DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014)		0,00
TOTALE PARTE STABILE		70'359,09

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*

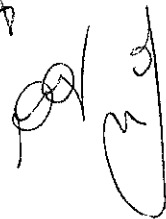
*[Handwritten signature]*

PARTE VARIABILE		IMPORTI
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, comportanti risparmi di gestione)	0,00
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con riferimento alle nuove convenzioni)	0,00
art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	0,00
art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	0,00
art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	0,00

Official stamp and handwritten signatures of the accounting officer.

PARTE VARIABILE		IMPORTI
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	
art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 del CCNL 14/09/2000)	0,00
art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	0,00
art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, CCNL 21/05/2018	Incremento contrattabile fino all'1,2 % del monte salari anno 1997	1'223,00
art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	1'223,60
art. 67, comma 3, lett. j), CCNL 21/05/2018	Eventuali risorse stanziare in applicazione della disciplina sperimentale prevista dall'art. 23, comma 4, del D. Lgs. n. 75/2017 (solo per le Regioni e le Città Metropolitane)	0,00
art. 67, comma 3, lett. k), CCNL 21/05/2018	Integrazione parte variabile a seguito di trasferimento di personale, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione della componente variabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza (limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento)	0,00
EVENTUALI DECURTAZIONI (oneri accessori del personale trasferito in altro Ente, ecc.)		0,00
<del>PARTE</del> PARTE VARIABILE PARZIALE		2'446,60
ECONOME ANNO PRECEDENTE		3.360,13
TOTALE PARTE VARIABILE		5.806,73



TOTALE COSTITUZIONE FONDO

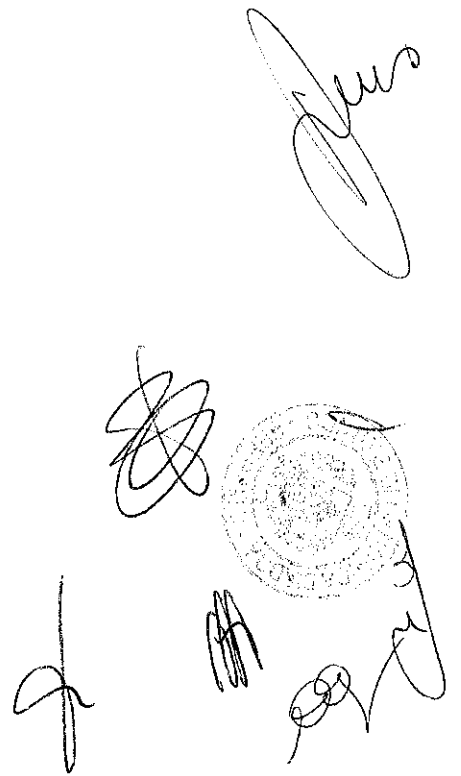
TOTALE PARTE STABILE	70'359,09
TOTALE PARTE VARIABILE	5.806,73
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLE RIDUZIONI	76.165,82

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

Controllo limite fondo ex art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017



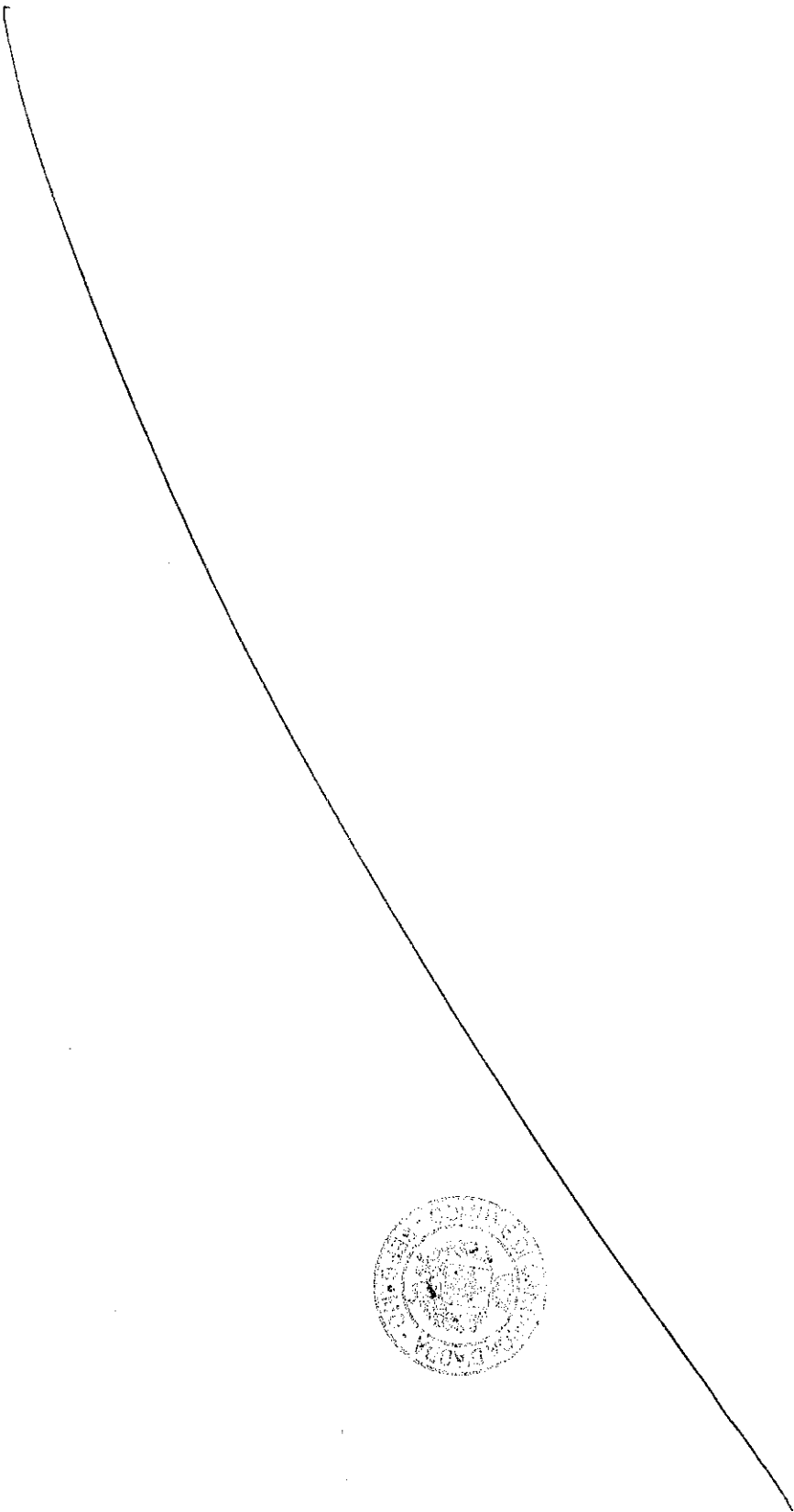
The bottom right section of the page contains several handwritten signatures and a circular stamp. There are four distinct signatures: one on the left, one in the center, one below the center, and one on the right. A circular stamp is located between the center and right signatures.

RIF. CONTRATTUALE	VOCI	anno 2018	anno 2016*
<b>(per gli Enti che non hanno rispettato il patto di stabilità nel 2015)</b>			
TOTALE COSTITUZIONE FONDO		72'805,69	72'815,69
art. 67, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (dal 2019)	0,00	0,00
art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	0,00	0,00
art. 20, comma 3, D. Lgs. n. 75/2017; circolare n. 2/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro dell'economia e delle Finanze	Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017, derivante dalla riduzione del limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D. L. n. 78/2010 (solo se il trattamento accessorio del personale interessato non era conteggiato nel fondo per le risorse decentrate, ma posto a carico del bilancio dell'Ente)	0,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con riferimento alle nuove convenzioni)	0,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	Economie da piani di razionalizzazione - art. 16, commi 4 e 5, D.L. 98/2011	0,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	0,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	0,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	0,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	0,00	0,00

Official stamp of the Province of Reggio Emilia, dated 21/05/2018, with a handwritten signature over it.


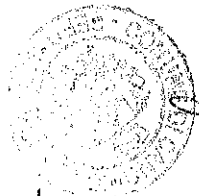



RIF. CONTRATTUALE	VOCI	anno 2018	anno 2016*
<b>(per gli Enti che non hanno rispettato il patto di stabilità nel 2015)</b>			
art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018	Eventuali risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina dello straordinario	0,00	0,00
art. 67, comma 3, lett. j), CCNL 21/05/2018	Eventuali risorse stanziare in applicazione della disciplina sperimentale prevista dall'art. 23, comma 4, del D. Lgs. n. 75/2017 (solo per le Regioni e le Città Metropolitane)	0,00	0,00
art. 17, comma 5, CCNL 1/04/1999	Economie fondo anno precedente	0,00	0,00
<b>TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE</b>		<b>72'805,69</b>	<b>72'815,69</b>
<b>RISORSE A CARICO DEL BILANCIO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b>		<b>29'875,00</b>	<b>30'080,70</b>
<b>FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO</b>		<b>3'506,74</b>	<b>3'506,74</b>
<b>LIMITE FONDO</b>		<b>106'187,43</b>	<b>106'403,13</b>
<b>Differenza rispetto al limite del fondo anno 2016</b>			<b>-215,70</b>

The image shows several handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures is a circular official stamp. The stamp contains the text "COMUNE DI PALERMO" around the perimeter and "UFFICIO DEL CAPO UFFICIO" in the center. The signatures appear to be those of the Mayor and other officials.






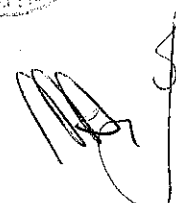




Totale costituzione fondo al netto delle riduzioni




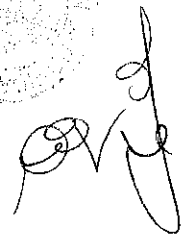

  
  
  
  


**TOTALE COSTITUZIONE FONDO**

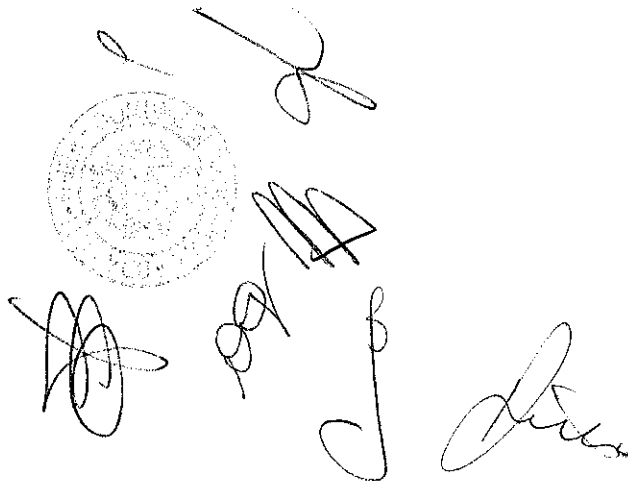
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLA RIDUZIONE	72'805,69
Riduzione da apportare al fondo per il rispetto limite anno 2016	0,00
Totale fondo al netto delle riduzioni	72'805,69
ECONOMIE ANNO PRECEDENTE	3.360,13
<b>TOTALE FINALE</b>	<b>76.165,82</b>

Destinazione fondo a seguito di contrattazione integrativa per l'anno 2018

DESTINAZIONI STORICHE E VINCOLATE			
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.	EFF.UTILIZZO A CONSUNT.
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	33'279,49	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	6'000,00	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	0,00	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Incremento indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	0,00	0,00
art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	Indennità personale ex 8 <sup>a</sup> q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995	0,00	0,00
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		39'279,49	0,00

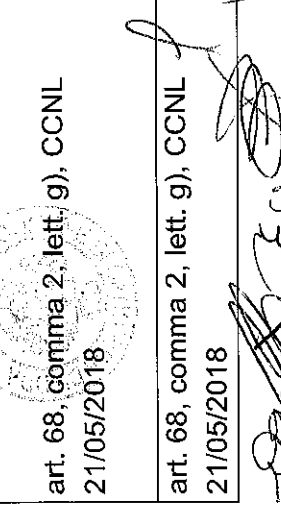


Handwritten signatures and a circular official stamp are present at the bottom of the page.

CALCOLO RISORSE DISPONIBILI		
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI		72'805,69
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		39'279,49
art. 68, comma 1, penultimo periodo, CCNL 21/05/2018	Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017.	0,00
art. 68, comma 1, ultimo periodo, CCNL 21/05/2018	Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.	3'360,13
RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI NELL'ANNO IN CORSO		36'886,33

Handwritten signatures and a circular official stamp are present at the bottom of the page. The stamp is partially obscured by the signatures.

**UTILIZZI RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI**

RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.	EFF.UTILIZZO A CONSUNT.
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance organizzativa	13'864,16	0,00
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance individuale	6'141,84	0,00
art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	768,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	<del>768,00</del>	0,00
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques CCNL 21/05/2018	9'633,33	0,00
art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018	Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies CCNL 21/05/2018 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques CCNL 21/05/2018	2'568,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi progettazioni ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 (fino al 18/08/2014); compensi fondo progettazione e innovazione art. 13-bis D.L. n. 90/2014 (dal 19/08/2014 al 18/04/2016)	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente art. 27 CCNL 14/09/2000	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione ICI art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - altri - tra cui i compensi per condono edilizio art. 32, comma 40, D.L. n. 269/2003 e gli incentivi per le funzioni tecniche art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (dal 19/04/2016 al 31/12/2017)	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1 gennaio 2018)	0,00	0,00
	<p align="center">PROGETTI SPECIFICI ART. 8</p>	1.223,00	0,00

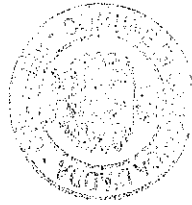
**UTILIZZI RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI**

RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.	EFF.UTILIZZO A CONSUNT.
art. 68, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018	Compensi ai messi notificatori secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL 14/09/2000	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. i), CCNL 21/05/2018	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. i), CCNL 21/05/2018	Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater del CCNL 21/05/2018 (per la parte non coperta dalle risorse ex art. 67, comma 3, lett. g), CCNL 21/05/2018)	0,00	0,00
art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018	Differenziali nuove progressioni (con decorrenza nell'anno di riferimento)	2'688,00	0,00
<b>TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI</b>		<b>36'886,33</b>	<b>0,00</b>

The image shows several handwritten signatures in black ink. To the right of the signatures is a circular official stamp with illegible text inside. The signatures appear to be from different individuals, possibly representing the management or the union.

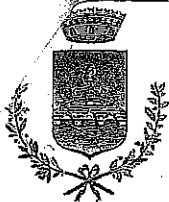
TOTALE UTILIZZO FONDO			
RIF. CONTRATTUALE	VOCI	CONTRATTO DECENTR.	EFF.UTILIZZO A CONSUNT.
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		39'279,49	0,00
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI		36'886,33	0,00
TOTALE DESTINAZIONE FONDO ANNO IN ESAME		76'165,82	0,00

*diu*



*[Handwritten signatures]*





# COMUNE DI CANONICA D'ADDA

## Provincia di Bergamo

Piazza del Comune, 3 - 24040 Canonica d'Adda (BG) Cod. Fisc. e P. I. 00342890167  
Tel. 02/9094016 - Fax. 02/9095023 PEC: [comune.canonicadadda.bg@pec.regione.lombardia.it](mailto:comune.canonicadadda.bg@pec.regione.lombardia.it)

### Area Programmazione Economica e Gestione Finanziaria Ufficio Ragioneria

MG:mg

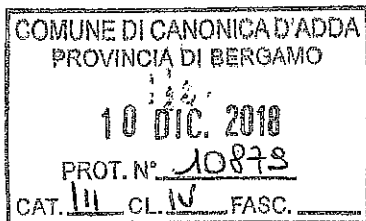
Canonica d'Adda, Il 10.12.2018

Alla c.a.  
del Sindaco

Alla c.a.  
del Segretario Comunale

Alla c.a.  
RSU Beretta Pietro

Sede



**OGGETTO: Contratto decentrato 2018 – proposta assegnazione progetti nel rispetto di cui all'art. 68 comma 2 lettera b CCNL 21.05.2018.**

Nell'attesa di acquisire i necessari indirizzi per la contrattazione 2018, si chiede che il 50% delle economie conseguite nel 2017 relativamente al personale appartenente alle aree di mia pertinenza ammontanti a € 1.000,00 vengano destinate come segue:

1. ai dipendenti non appartenenti ufficio anagrafe che hanno manifestato la disponibilità a **sostituire il personale ufficio anagrafe in caso di assenza – max compenso complessivo € 468,00:**

Personale coinvolto	quantificazione premio a consuntivo (sulla base dell'effettiva sostituzione)
Pesenti Maria Elisa, Mattedi Tiziana, Brambilla Ilenia (da metà agosto)	- € 250,00 per 100 o più ore di sostituzione fino ad un massimo di 150, - € 125,00 per meno di 100 ore ma di almeno 50 ore di sostituzione, - € 93,00 per meno di 50 ore ma almeno 25 ore di sostituzione,

2. ai dipendenti che hanno manifestato la disponibilità a proseguire il progetto di implementazione degli orari di apertura degli uffici tenuto conto della flessibilità volontaria dimostrata a gestire le richieste dirette dei cittadini e successivo smistamento negli uffici nonché reciproca sostituzione in caso di assenza e coordinamento copertura sportello - **max compenso complessivo € 532,000 (tenuto conto delle chiusure sportello operate da giugno 2018):**

Personale interessato	% di impegno dimostrata nel progetto da minimo 4 ore a circa 12 ore settimanali con reciproca sostituzione	importo proposto
Carrara Francesco	33 (solo fino al 30 giugno)	24,00
Brambilla Ilenia	50 (da metà agosto)	28,00
Bramati Tiziana	100	160,00
Pesenti Elisa	100	160,00
Mattedi Tiziana	100	160,00

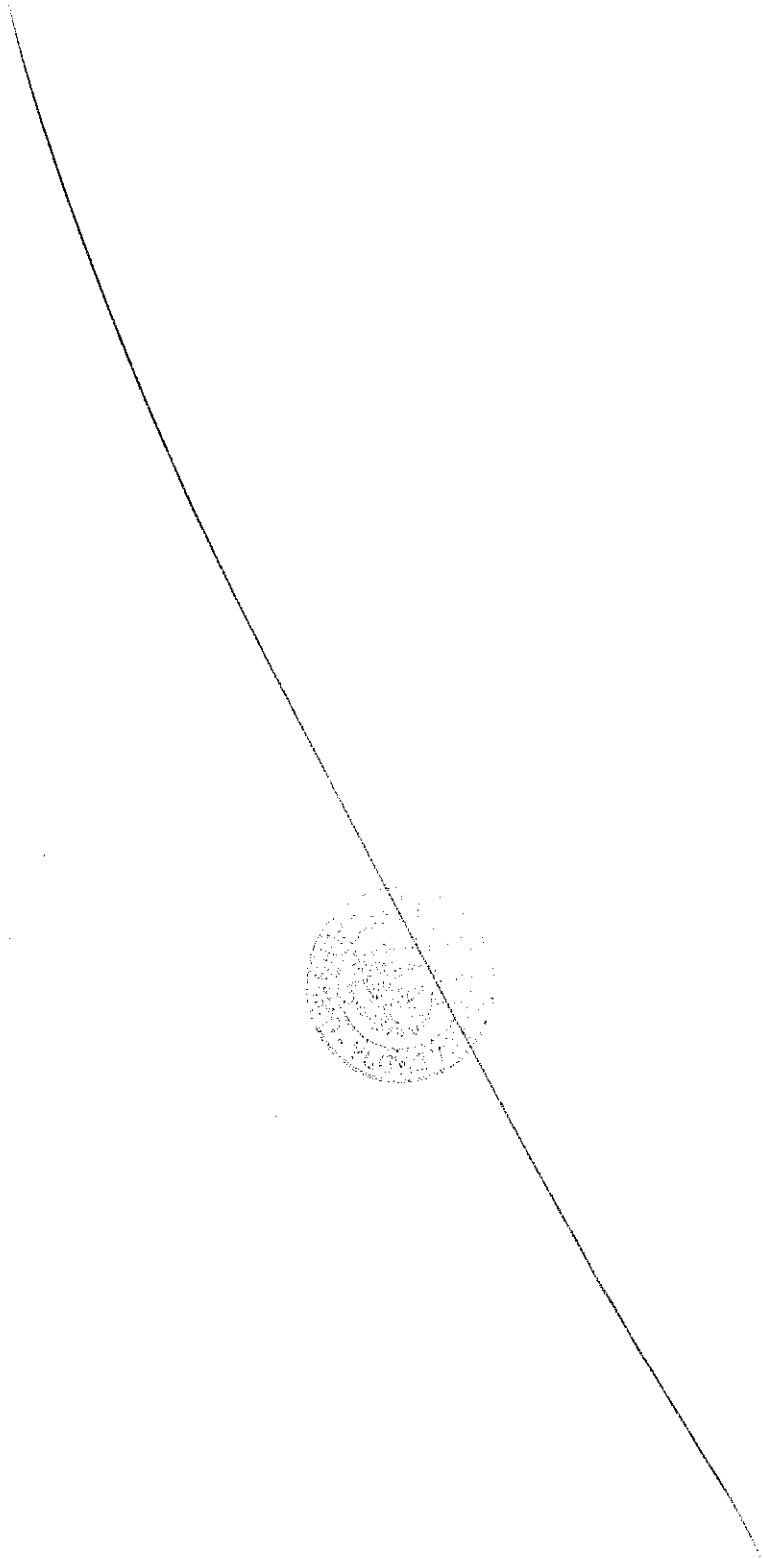
Si fa presente che la percentuale indicata sarà comunque soggetta a verifica finale prima dell'eventuale erogazione dell'importo fatta salva comunque l'accettazione della presente proposta da parte dell'Amministrazione.

A disposizione per i necessari chiarimenti, confidando che la presente proposta venga accolta, porgo cordiali saluti.

Il Responsabile dell'Area  
"Organizzazione Generale dei Servizi"  
"Programmazione Economica e Gestione Finanziaria"  
Maffi Giovanna



Handwritten signatures and initials





**COMUNE DI CANONICA D'ADDA**  
*Provincia di Bergamo*  
**Servizio Gestione Territorio e relative risorse**

c.a.p. 24040 - P.za Municipio n. 1 - P. IVA 00342890167 - Tel. 02/90.94.016 - Fax 02/90.95.023  
E-Mail: [ufficio.tecnico@comune.canonicadadda.bg.it](mailto:ufficio.tecnico@comune.canonicadadda.bg.it) - Pec: [comune.canonicadadda.bg@pec.regione.lombardia.it](mailto:comune.canonicadadda.bg@pec.regione.lombardia.it)  
Sito Internet: [www.comune.canonicadadda.bg.it](http://www.comune.canonicadadda.bg.it)

TM/bp

Canonica d'Adda, 10/12/2018

**Alla c.a. Sig. Sindaco**

**Alla c.a. Segretario Comunale**

**Alla c.a. RSU Pietro Beretta**

**Sede**

**Oggetto:** Contratto collettivo decentrato integrativo 2018 - Proposta assegnazione progetti nel rispetto dell'art. 68, comma 2, lettera b), del C.C.N.L. 21/05/2018.

Nell'attesa di acquisire i necessari indirizzi per la contrattazione decentrato anno 2018, si chiede che il 50% delle economie conseguite nel 2017 relativamente al personale appartenente all'area di mia pertinenza ammontanti ad **€. 270,00** vengano destinate come segue:

- 1) Ai dipendenti che hanno manifestato la disponibilità a proseguire il progetto di implementazione degli orari di apertura degli uffici tenuto conto della flessibilità volontaria dimostrata a gestire le richieste dirette dei cittadini, nonché reciproca sostituzione in caso di assenza del personale e coordinamento copertura sportello.

**Massimo compenso complessivo €. 270,00** (tenuto conto delle chiusure sportello operate da giugno 2018)

Personale interessato	% di impegno dimostrata nel progetto (da minimo 4 ore a circa 12 ore settimanali con reciproca sostituzione)	Importo proposto
Marotta Vittorio	60%	162,00
Beretta Pietro	40%	108,00

Si fa presente che la percentuale indicata sarà comunque soggetta a verifica finale prima dell'eventuale erogazione dell'importo fatta salva comunque l'accettazione della presente proposta da parte dell'Amministrazione.

Confidando nel benevole accoglimento della presente proposta, si resta a disposizione per eventuali chiarimenti in merito.

Cordiali saluti.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**  
Arch. Marco Testori

