

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di
SAMARATE per gli anni 2018 – 2019 – 2020**

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 n. 12 del 12/12/2018 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.

Il giorno 13/12/2018 alle ore 11,00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dott. Rocco ROCCIA – Segretario Generale

E dai Coordinatori di Area:

dott. Edoardo ANGOTTI – Coordinatore area Polizia locale e Protezione civile;

rag. Fiorella MAININI – Coordinatore area Finanziaria.

Delegazione di parte sindacale composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL

Sig.ra Anna MUGGIANU – FP-CGIL

E dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg-

Sig. Giuseppe BORRELLI

Geom. Fabrizio DI GIOVANNI

Sig.ra Margherita LACAVA

Sig. Luigi LEO

Al termine dell' riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di SAMARATE.



1

Art. 1
Relazioni Sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali si articola nelle fasi dell'informazione, del confronto e della contrattazione.

INFORMAZIONE

1. L'informazione è il presupposto indispensabile per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza, previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione preventiva dei dati, documenti e degli elementi conoscitivi, da parte dell'ente ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2) del CCNL 2016/18., al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla; la convocazione e la relativa documentazione deve essere inoltrata con un preavviso di almeno 10 giorni e sono comunque fatti salvi i casi da sottoporre con urgenza.

CONFRONTO

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi.

L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore alla durata di giorni 30, prorogabili di un massimo di ulteriori 30, su richiesta di una delle parti. Al termine del confronto, è redatto un verbale che riporta l'andamento dei lavori e delle posizioni emerse.

CONTRATTAZIONE

Il Contratto Collettivo Integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4) del CCNL 2016/18. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui al citato art. 7 comma 4) lettera a), devono essere negoziati e concordati con cadenza annuale.



2

Art. 2

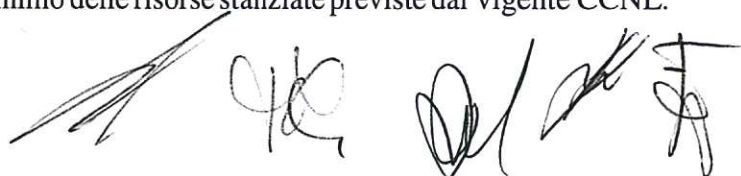
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di SAMARATE 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, 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.).
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 tempodeterminato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata 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.
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. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di Giugno dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.
6. Le parti concordano che, sino alla stipula del presente contratto decentrato integrativo o alla successiva decorrenza dei singoli istituti per i quali viene fatto espresso rinvio, continua ad applicarsi l'accordo decentrato per il triennio 2015/2017 sottoscritto in data 25/2/2015 in applicazione del principio di ultrattività dell'efficacia dei contratti nelle more della definizione del nuovo contratto decentrato integrativo.

Art. 3

Formazione ed aggiornamento professionale

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. Salvo diversa disposizione legislativa, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previsto dal vigente CCNL.



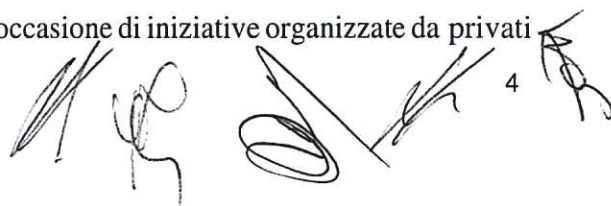
3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018. L'organismo paritetico per l'innovazione nelle modalità previste dall'art. 11 e la delegazione di parte sindacale nelle modalità previste dall'art. 8 possono proporre modifiche a tale piano.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 11, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

Art. 4
Disciplina della flessibilità oraria

Le parti convengono che l'orario di lavoro flessibile normato dall'art. 27 CCNL del 21.5.2018 è attualmente disciplinato con apposita Direttiva Sindacale assicurando una flessibilità in ingresso ed in uscita che prevede differenziazioni a seconda dei profili di inquadramento al fine di conseguire una maggiore conciliazione fra "vita lavorativa e vita familiare".

Art. 5
Disciplina del lavoro straordinario

1. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati


4

ai sensi del D.L. 50/2017 e disciplinati da apposito provvedimento dell'Amministrazione comunale, i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale e dal personale coinvolto nell'iniziativa 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.

2. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la Banca delle Ore, ai sensi dell'art. 28 bis del CCNL 14/9/2000, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
3. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione a compiere lavoro straordinario, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero di cui intende usufruire riposo compensativo.
4. In caso di prestazione di lavoro straordinario da inserire nella Banca delle Ore, vengono riconosciute le maggiorazioni previste dal CCNL.
5. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di n. 36 ore da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
6. A richiesta della Delegazione Sindacale possono essere realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle Ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione

Art. 6

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, sviluppando 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 nuovirischi.

Art. 7

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente contratto.
2. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare una diminuzione o un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui al presente contratto integrativo.
3. Le parti prendono atto che la quota da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 15 del CCNL viene specificata nell'allegato A del presente contratto decentrato integrativo.
4. Le parti danno atto che le risorse destinate al fondo per il salario accessorio previsto dall'art. 67, con le eccezioni previste per legge, sommate alle risorse destinate annualmente al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 (corrispondente importo dell'anno 2016").

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL)

1. 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.
2. La misura dell'indennità giornaliera è fissata in Euro 1,00 e ed è determinata come segue:
 - rischio: determinato dal Coordinatore di area di riferimento, sentito il RSPP, in considerazione dell'esposizione al rischio stesso del dipendente derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che, per le modalità in cui devono essere impiegati o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute e/o integrità fisica (a titolo esemplificativo il personale operaio). Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di tre mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi;
 - disagio: viene determinato dalla conferenza dei servizi tenuto 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 del dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico -



6

fisico), strumentali e relazionali. Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di tre mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi;

- maneggio valori: viene riconosciuta – a seguito di attribuzione disposta dal Coordinatore d'area competente - all'economista, tenuto conto della media giornaliera come risultante dal rendiconto e precisamente:
 - fino a 500,00 euro - indennità giornaliera pari a Euro 1,00;
 - oltre euro 500,00 – indennità giornaliera pari a Euro 2,00.

3. Le parti prendono atto che la data di stipula del presente CCDI non consente di dare attuazione per i ratei alla nuova disciplina e concordano che la stessa abbia decorrenza dal 1.1.2019. Per l'anno 2018, in applicazione della ultravigenza delle disposizioni del precedente CCDI, verranno mantenuti i valori ivi indicati.

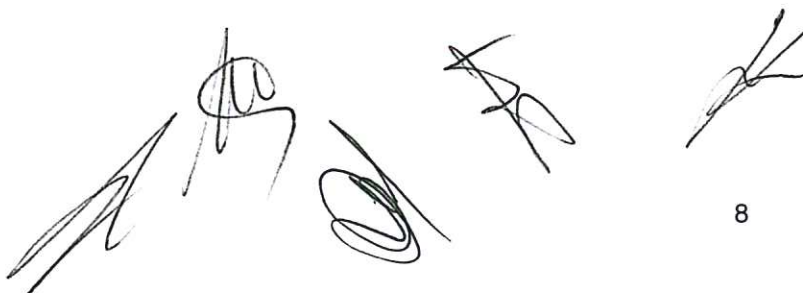
Art. 9

Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno e reperibilità (art. 23 CCNL)

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018 e in particolare:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
 - b) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - c) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari a 30 minuti massimi limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - d) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - e) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - f) fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
 - g) Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. A tale richiesta deve essere data risposta scritta da parte del Coordinatore di area 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.
 - h) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti dalla contrattazione nazionale che, alla data di sottoscrizione, risultano essere i seguenti:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c) CCNL 14/9/2000;



- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett.c)) CCNL 14/9/2000;
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett.c)) CCNL 14/9/2000.
2. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista con possibile esclusione, salvo casi di necessità, delle festività infrasettimanali.
 3. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata entro il pagamento dello stipendio del secondo mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
 4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
 5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
 6. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, è:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità ricadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente; in presenza di particolari circostanze potrà essere disposta la somministrazione di due periodi mensili;
 - d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale;
 - f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.
 7. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
 8. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
 9. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata entro il pagamento dello stipendio del secondo 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.
 10. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.



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. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal Coordinatore di area e viene riconosciuta nel caso di attribuzione di responsabilità specifiche rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento.
2. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti	max	15 punti
2)	Complessità dell'attività	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	Punteggio	max	45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e minima se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento;
 - La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti;
 - La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.
3. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai Coordinatori di area, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le modalità per l'attribuzione delle indennità sono stabilite dalla Conferenza dei Servizi. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 15 punti, complessivi su 45.
 4. L'indennità lorda annua – il cui valore massimo è pari ad Euro 2.000,00 - è commisurata al punteggio attribuito e in proporzione all'orario di lavoro del dipendente. A coloro che svolgono l'attività sostitutiva del Coordinatore di area, incaricato di posizione organizzativa, verrà riconosciuta una maggiorazione percentuale pari al 20%.
 5. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
 7. 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.
 8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
 9. Viene prevista, inoltre, l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL

21.5.2018.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. 56-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 ed è cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura massima di € 300,00 annuali.

Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono riferite a:

- personale che riveste gli specifici ruoli previsti per legge di ufficiale di Stato civile e Anagrafe, Ufficiale elettorale, Responsabile dei tributi;
- personale addetto agli Uffici relazioni con il pubblico.

10. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
11. 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.
12. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
13. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
14. 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.
15. Le parti prendono atto che la data di stipula del presente CCDI non consente di dare attuazione per i ratei alla nuova disciplina e concordano che la stessa abbia decorrenza dal 1.1.2019. Per l'anno 2018, in applicazione della ultravigenza delle disposizioni del precedente CCDI , verranno mantenuti i valori ivi indicati.

Art. 11

Indennità per il personale della Polizia Locale.

1. 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.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di riferimento.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 1,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. 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. 6.
5. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata entro il pagamento dello stipendio del secondo 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.
6. Le parti prendono atto che la data di stipula del presente CCDI non consente di dare attuazione per i ratei alla nuova disciplina e concordano che la stessa abbia decorrenza dal 1.1.2019. Per l'anno 2018, in applicazione della ultravigenza delle disposizioni del precedente CCDI , verranno mantenuti i valori ivi indicati.



Art. 12

Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di direzione o di staff per i dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale.

1. Al personale in servizio della ex 8^a qualifica funzionale già titolare dell'indennità di direzione prevista dall' art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, tale indennità è mantenuta ad personam in applicazione dell'art.68, comma 1 del CCNL 21.5.2018 ed è pari all'importo di €. 774,69.

Art. 13

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali in applicazione dell' articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una quota del fondo delle risorse decentrate.
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 infracategoriale 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 2018-2020 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche sulla base di quanto definito nell' accordo annuale.
4. La valutazione ai fini della progressione economica orizzontale è effettuata secondo il metodo previsto nel presente accordo. I parametri di riferimento per le categorie A-B-C-D saranno determinate da:
 - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE;
 - ESPERIENZA ACQUISITA CON L' ANZIANITA'.

Il punteggio massimo attribuibile alla valutazione - da effettuarsi sulla base dei valori esposti nelle successive tabelle - sarà fino alla misura massima percentuale del 90%; l'esperienza acquisita con l'anzianità di servizio verrà valutata nella misura massima del 10%.

Per la sola categoria delle posizioni organizzative, il parametro da considerare sarà costituito unicamente dalla valutazione (100%).

Per accedere alla valutazione il dipendente, che permanga nella posizione economica di appartenenza per un periodo non inferiore a 36 mesi, deve avere ottenuto una valutazione del



triennio precedente pari :

- a decorrere dall'anno 2016 una valutazione di "discreto" ed il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- per l'anno 2015, in vigenza del precedente sistema, un punteggio minimo pari a 90 punti e ricavato dalle schede di valutazione annuale.

I coordinatori di area potranno accedere qualora nel triennio precedente la media del punteggio conseguito nella valutazione annuale sia non inferiore a 90/100.

Le valutazioni per il personale di appartenenza delle singole aree è effettuata dai Coordinatori di area.

La valutazione dei Coordinatori di area è effettuata dal Segretario generale.

La valutazione riguarderà l'annualità precedente.

Per essere ammessi alla graduatoria finale dei candidati alla progressione, occorre conseguire un punteggio minimo di 80/100.

La progressione verrà assegnata a chi ottiene il punteggio più alto all'interno della categoria.

In caso di parità nella valutazione, la progressione verrà riconosciuta al dipendente anagraficamente più anziano.

5. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria 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.
6. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono rassegnati al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo.

Art. 14

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

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una quota del fondo delle risorse decentrate.
2. 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 sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano 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 che ne sono parte integrante.
3. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018, sono considerate economie di bilancio.
4. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21.5.2018 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.



Art. 15

Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 si prevede che una quota parte del fondo determinata in misura pari al 50% del rimborso delle spese di ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in proporzione alle notificazioni effettuate da ciascuno.

Art. 16

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. Con le risorse di parte variabile del fondo vengono finanziati i progetti a rilevanza strategica previsti nel piano della performance dell'Ente.
2. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del Coordinatore di area 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), CCNL 21/5/2018.

Art. 17

Premi correlati alla performance

1. Alla performance vengono destinate le risorse residue dopo il finanziamento di tutti gli istituti disciplinati negli articoli precedenti. Le risorse sono interamente destinate a remunerare la performance individuale.
2. Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/5/2018, venga fissata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale con le valutazioni più elevate per come definiti dal sistema di valutazione dell'Ente. Tale maggiorazione viene attribuita a numero 9 dipendenti come di seguito specificati:
 - b) area Socio culturale n. 2;
 - c) area Lavori pubblici e ambiente n. 2;
 - d) altre aree n. 1 ciascuna.In caso di parità fra dipendenti della stessa area, verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance del triennio precedente all'anno di riferimento.
3. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance viene suddiviso tra le diverse aree dell'ente secondo le seguenti modalità:
 - a) il numero dei dipendenti dell'ente, 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 delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile 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:

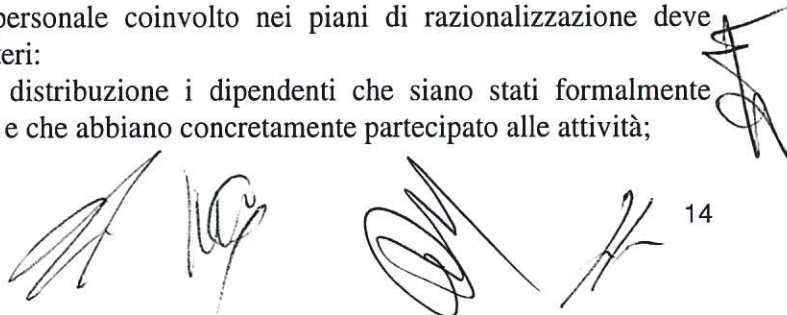
Categoria	Parametro
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40

- 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.
4. Assegnato il budget di area, le risorse sono distribuite tra il relativo personale.
5. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo misurabile e proporzionato alle effettive mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Nucleo di Valutazione.
6. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo sulla scorta delle relazioni predisposte dai Coordinatori di area, in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti.. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso fra i dipendenti stessi. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.
7. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di giugno dell'anno successivo in applicazione dei criteri e della relativa procedura applicativa.

Art. 18

Criteri di riparto risorse aggiuntive derivanti da "Piani triennali di razionalizzazione della spesa"

1. Per la dovuta informazione ex art. 16, comma 6, del D.L. n. 98/2011, l'amministrazione comunale trasmette alla parte sindacale i "Piani triennali di razionalizzazione" entro 30 giorni dall'adozione.
2. Con riferimento alle modalità di riparto della quota dei risparmi derivanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione destinabile alla contrattazione integrativa (massimo 50% delle economie aggiuntive totali realizzate, ex art. 16, comma 5, D.L. n. 98/11), le parti concordano che la stessa, depurata delle quote per contributi previdenziali e assistenziali e Irap a carico dell'ente, è destinata per il 50% a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nei piani (budget aggiuntivo per specifico gruppo lavoro) e per il 50% a incrementare i compensi diretti a incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, tramite integrazione del budget di tutte le aree, di cui all'art. 15.
3. La distribuzione delle economie tra il personale coinvolto nei piani di razionalizzazione deve rispettare, a titolo indicativo, i seguenti criteri:
 - a. partecipano alla distribuzione i dipendenti che siano stati formalmente inseriti nel piano e che abbiano concretamente partecipato alle attività;



- b. la ripartizione tra il personale è operata dal Coordinatore secondo i seguenti criteri: a) qualità dell'apporto professionale correlato all'inquadramento; b) apporto operativo dei componenti il gruppo di lavoro alle varie fasi dell'attività; c) qualità dell'apporto personale.
4. Le risorse aggiuntive derivanti dai piani di razionalizzazione sono rese disponibili a seguito di accertamento, a consuntivo, del raggiungimento degli obiettivi annuali di risparmio prefissati e detti risparmi sono accertati dal competente Organismo di Valutazione.
 5. L'attribuzione ai dipendenti dei premi avviene a consuntivo contestualmente al pagamento dei premi di cui all'art. 15.
 6. Il premio per la partecipazione a piani di razionalizzazione non assorbe i premi individuali di produttività.
Al fine di una proficua collaborazione, l'Amministrazione si impegna a trasmettere, prima dell'adozione da parte della Giunta, la proposta di piano.

Art. 19
Disposizioni finali

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.

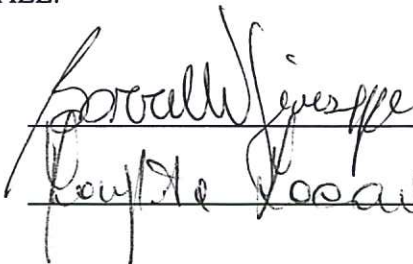
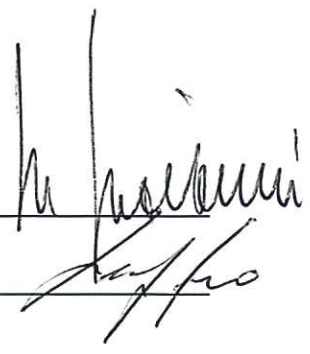
Samarate, lì 13 Dicembre 2018

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:




LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:



Allegato A
Costituzione del fondo del Salario Accessorio 2018

Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018

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, con determinazioni n. 142 del 16/3/2018 e n. 523 del 5/10/2018 per la sua parte stabile e sulla base degli indirizzi espressi dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 136 del 8/10/2018 per la parte variabile, con determinazione n. 601 del 9/11/2018, per il suo complesso.
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 CCNL;
 - b) dall'importo pari alle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio;
 - c) dall'importo corrispondente alla RIA e agli assegni *ad personam* del personale cessato l'anno precedente;
 - d) di un importo pari alla riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario;

Ammontare delle RISORSE STABILI		
a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2017.	€ 218.248,00
b	Risorse destinate alle Alte Professionalità e non stanziato.	
c	Importo delle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio.	€ 3.884,00
d	RIA e agli assegni <i>ad personam</i> del personale cessato l'anno precedente	€ 29.110,00
e	Trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente	
f	Integrazione del fondo per il personale trasferito l'anno precedente	
g	Riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario	€ 9.000,00
h	Integrazione del fondo per aumento della dotazione organica	
TOTALE RISORSE STABILI		€ 260.242,00

3. Il fondo di cui al comma precedente risulta ridotto delle somme seguenti disposte negli anni precedenti per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. 78/2000 e s.m.i.

16

Riduzione delle RISORSE STABILI		
a	Riduzione del fondo del salario accessorio ai fini del rispetto del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, già disposto negli anni precedenti	€ 32.858,00
b	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	
c	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni	
TOTALE RIDUZIONE RISORSE STABILI		- € 32.858,00
TOTALE RISORSE STABILI A SEGUITO DELLA RIDUZIONE		€ 227.384,00

4. Il fondo di cui al comma 1 per la sua parte variabili risulta, pertanto, costituito:

Ammontare delle RISORSE VARIABILI		
a	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)	
b	Risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98	
c	Specifiche disposizioni di legge (incentivo ICI ultimi recuperi coattivi)	€ 1.000,00
d	RIA del personale cessato per l'anno di cessazione	
e	Risparmi a consuntivo derivanti dalla disciplina del fondo lavoro straordinario	€ 8.286,00
f	Incentivo per i messi notificatori	€ 290,00
g	Trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	
h	1,2% del monte salari dell'anno 1997	€ 18.294,00
i	Risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento	
j	Risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio	
k	Integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento	
l	Risparmi fondo di produttività	
m	(per il solo anno 2018) 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 del 22.1.2004) e non utilizzate negli anni precedenti.	

17

TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 27.870,00
---------------------------------	--------------------

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

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE	
Totale Risorse Stabili	€ 260.242,00
Riduzione delle Risorse Stabili	€ 32.858,00
Totale delle risorse variabili	€ 27.870,00
Totale delle risorse ai fini del rispetto del limite dell' art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	€
TOTALE FONDO art. 67 CCNL 21.5.2018	€ 255.254,00

6. Il fondo per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, risulta così definito:

Retribuzione di Posizione e di Risultato delle P.O.	
Totale delle risorse stanziare per il pagamento della Retribuzione di Posizione	€ 77.469,00
Fondo per il pagamento della retribuzione di Risultato pari al 25 % del totale	€ 19.367,00
TOTALE delle risorse per il pagamento delle P.O.	€ 96.836,00

7. Ai fini della verifica del rispetto del limite previsto dall' articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 si verifica che la somma delle risorse previste per il pagamento della Retribuzione di Posizione e di Risultato delle Posizioni Organizzative sommata al fondo per il salario accessorio nelle sue parti soggette al limite non superi la somma delle stesse voci come costituite nell' anno 2016:

Verifica del limite dell' articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017	
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2018	€ 352.090,00
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2016	€ 352.090,00
Differenza 2018/2016	€ 0

8. Il Fondo viene altresì integrato delle seguenti somme che, tuttavia, non vengono computate nel limite di cui all' art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017 e precisamente:

- e) somme non completamente utilizzate negli anni precedenti o residue pari a Euro 18.964,00;
- f) Incentivi per progettazione (ex art. 92 D.Lgs. 163/2006 maturate sino al 18/8/2014), pari a Euro 13.251,71;

Totale complessivo del Fondo	
Totale voci escluse dal limite	€ 32.215,71
Totale fondo salario accessorio anno 2018	€ 352.090,00
Totale complessivo fondo salario accessorio anno 2018	€ 384.305,71




Utilizzo del fondo del Salario Accessorio 2018

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.

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro. Per l'anno 2018 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31



Per un totale annuo complessivo di € 32.000,00

Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. Ai sensi dell'art. 16, comma 4, del CCNL del 21.5.2018, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 - a) cessato dal servizio;
 - b) che ha avuto una progressioni verticale relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
 - c) che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di



19

disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.

3. In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente.
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo attuale.
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione dei commi precedente art. 4 è pertanto depurata dal seguente importo pari ad Euro 100.300,00.
6. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è ulteriormente ridotto dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità dovuta al personale educativo secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001, per un importo complessivo di Euro 7.400,00.

Il totale del fondo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie degli art. 2 e 3 ammonta:

DETERMINAZIONE FONDO DISPONIBILE PER ALTRI UTILIZZI	
Totale del fondo (stabile e variabile)	€ 255.254,00
Totale quote storiche vincolate	€ 139.700,00
Totale disponibili per altri utilizzi	€ 115.554,00

Altri utilizzi del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale [art. 68, comma 2, lette a) e b) CCNL 21/5/2018]:

Le somme a disposizione per la performance individuale sono quantificate in Euro 26.580,00; le stesse verranno utilizzate con le modalità indicate all'art. 17 del vigente CDI. A dette poste sono aggiunte quelle derivanti dall'avanzo vincolato dell'anno precedente (escluse dal limite) ammontanti ad Euro 18.964,00.

L'importo complessivamente destinato alla performance ammonta ad Euro 45.544,00.

Indennità per particolari condizioni di lavoro [art. 70 bis CCNL 21/5/2018]

Le somme a disposizione per particolari condizioni di lavoro sono quantificate in Euro 3.000,00; le stesse verranno utilizzate con le modalità indicate all'art. 8 del vigente CDI.

Indennità di turno e reperibilità [art. 68, comma 2, lettera b) CCNL 21/5/2018]

Le somme previste per dette indennità sono previste in complessive Euro 37.000,00.

Compensi per specifiche responsabilità [art. 68, comma 2, lettera e) e 70 quinquies CCNL 21/5/2018:

Le specifiche responsabilità sono remunerate coi compensi previsti all'art. 10 del presente CDI; la previsione di spesa è pari ad Euro 20.100,00.

Somme per differenziali nuove progressioni

Le somme che si prevede destinare ai differenziali per nuove progressioni (con decorrenza nell'anno 2018) ammontano a complessive Euro 18.000,00 e saranno così ripartite per fasce corrispondenti alle seguenti categorie professionali, riservando una quota anche alle eventuali progressioni orizzontali dei titolari di posizioni organizzative come segue:

- CATEGORIA A
- CATEGORIA B
- CATEGORIA C
- CATEGORIA D
- CATEGORIA D – Posizioni organizzative:



Incentivi per specifiche attività

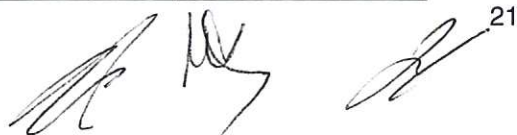
Specifiche disposizioni di legge finalizzano risorse necessarie alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, tra le quali entrano a far parte ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. g) CCNL 21/5/2018:

- g) compensi per recupero evasione ICI: le modalità per il riconoscimento e la quantificazione del compenso sono disciplinate dall'apposito regolamento approvato con atto della Giunta Comunale n. 128 del 16/7/2005, adottato in applicazione all'art. 87, comma 5 del TUEL e dall'art. 59 del D. Lgs. 446/1997; le somme previste per l'anno 2018, ammontano a presunte Euro 1000,00 e sono legate al recupero coattivo di avvisi di accertamento ICI emessi sino all'anno 2011;
- h) incentivi per la produttività per il messo notificatore; si prevede la somma di Euro 290,00
- i) incentivi per la progettazione (ex art. 92 D. Lgs. 163/2006); si prevede la somma di Euro 13.251,71 ed è riferita ad opere avviate negli anni precedenti



RIEPILOGO UTILIZZO FONDO PER LOSVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E LA PRODUTTIVITA'	
Fondo posizioni organizzative	€ 96.836,00

<i>Storiche consolidate</i>	<i>STABILE - Euro</i>	<i>VARIABILE - Euro</i>
Differenziali progressioni storiche	100.300,00	
Indennità di comparto	32.000,00	
Incremento indennità personale asili nido	4.600,00	
Incremento indennità personale scolastico	2.800,00	
<i>Totale storiche consolidate</i>	<i>139.700,00</i>	
<u>Altri utilizzi</u>		



Premi correlati alla performance organizzativa e individuale		45.544,00
Indennità condizioni di lavoro	3.000,00	
Indennità di turno, reperibilità, ecc.	37.000,00	
Compensi per specifiche responsabilità	20.100,00	
Incentivi progettazione (ex art. 93 D.Lgs. 163/2006)		13.251,71
Incentivi per funzioni tecniche (ex art. 113 D.Lgs. 50/2016)		
Incentivi evasione ICI		1.000,00
Compensi messi notificatori		290,00
Differenziali nuove progressioni	18.000,00	
<i>Totale altri utilizzi</i>	78.100,00	60.085,71

Totale fondo	€ 277.885,71
---------------------	---------------------

Totale fondo produttività e fondo posizioni organizzative	€ 374.721,71
--	---------------------

Resto rispetto all'importo derivante dalla costituzione del fondo (Euro 384.305,71)	€ 9.584,00
--	-------------------

Le parti concordano nell'utilizzo delle somme relative all'anno 2018, come sopra delineato. Evidenziando che il resto (pari ad Euro 9.584,00) qualora non utilizzato per il pagamento dei differenziali economici dei profili da reclutare tramite mobilità, verrà destinato nell'anno 2018 ai premi correlati alla performance.

Contestualmente, le parti si impegnano a ridiscutere – per l'anno 2019 – eventuali risorse disponibili di parte stabile per il finanziamento di seguenti istituti:

- Incremento dell'indennità per servizi esterni per il Corpo di Polizia Locale.
- Incremento dell'indennità di reperibilità.
- Incremento Indennità di responsabilità.
- Incremento del fondo posizioni organizzative.

Infine, le parti prendono atto:

- dell'avvio dell'iter per la definizione del regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche.
- che è al vaglio della Giunta comunale la richiesta di destinare parte dei proventi derivanti dalle sanzioni per violazioni amministrative del codice della strada, alla previdenza complementare dei dipendenti il Corpo di Polizia Locale.

Samarate, lì 13 Dicembre 2018

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

