



COMUNE DI PISTICCI

Provincia di Matera

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente NON dirigente**

Parte NORMATIVA – *Anni 2018 – 2020*

Parte ECONOMICA – *Fondo Anno 2019*

IPOTESI

di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale NON dirigente del Comune di PISTICCI, per il Triennio 2018-2020.

L'anno 2019, il mese di **dicembre**, il giorno **due**, alle ore **12,00** presso la sede del Comune di PISTICCI, le Parti negoziali di seguito specificate si sono riunite per la definizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) – **Parte NORMATIVA Anni 2018 – 2020** e **Parte ECONOMICA – Fondo Anno 2019**, del personale dipendente NON dirigente del Comune di PISTICCI.

Le Parti negoziali composte da :

Delegazione Trattante di PARTE DATORIALE (costituita con DGC n. 157 del 30/08/2018)

Presidente: Segretario Generale del Comune - Dott.ssa Clementina Gerardi

Componente: Dirigente Finanziario – Ufficio Personale - Dott. Michele BIANCO

Dirigente Settore IV - Dott. Salvatore Pietrantonio DE MARCO - ASSENTE

Delegazione Trattante di PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

DI TURSI Giulia – CISL

CAZZETTA Silvio – CISL

BLANCAGEMMA Gaetano – CISL

ESPOSITO Adele – UIL

PASTORE Maria Anastasia – CGIL

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. MARAGNO Vito

CISL-FP BOLLETTINO Giuseppe

U.I.L. F.P.L. COPPOLA Francesco

CSA assente

VISTO il CCNL 21/05/2018;

VISTA la Proposta di piattaforma contenente Ipotesi di CCDI parte normativa 2018-2020, inviata con nota prot. 29702 del 5 dicembre 2018, rispetto alla quale le organizzazioni sindacali territoriali e le RSU presenti alla relativa seduta di contrattazione dell'11 dicembre 2018 hanno chiesto l'aggiornamento, con conseguente rinvio, sulla discussione della parte normativa, proponendo, invece, l'erogazione del salario accessorio per l'anno 2018 secondo la soluzione ponte proposta da ARAN;

VISTO l'allegato N1 denominato "Calcolo del fondo dipendenti risorse stabili e variabili – anno 2019" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi

che costituiscono il Fondo approvato con **Determinazione del Servizio Finanziario n. 108 del 05.11.2019**, integrata con **Determinazione del Servizio Finanziario n. 119 del 13.11.2019**;

ATTESO che la costituzione del fondo sulla base delle regole dettate dal contratto nazionale e nel rispetto del tetto del salario accessorio, è stata effettuata in via provvisoria, lasciando una parte non spesa del fondo per potere fronteggiare eventuali necessità di taglio;

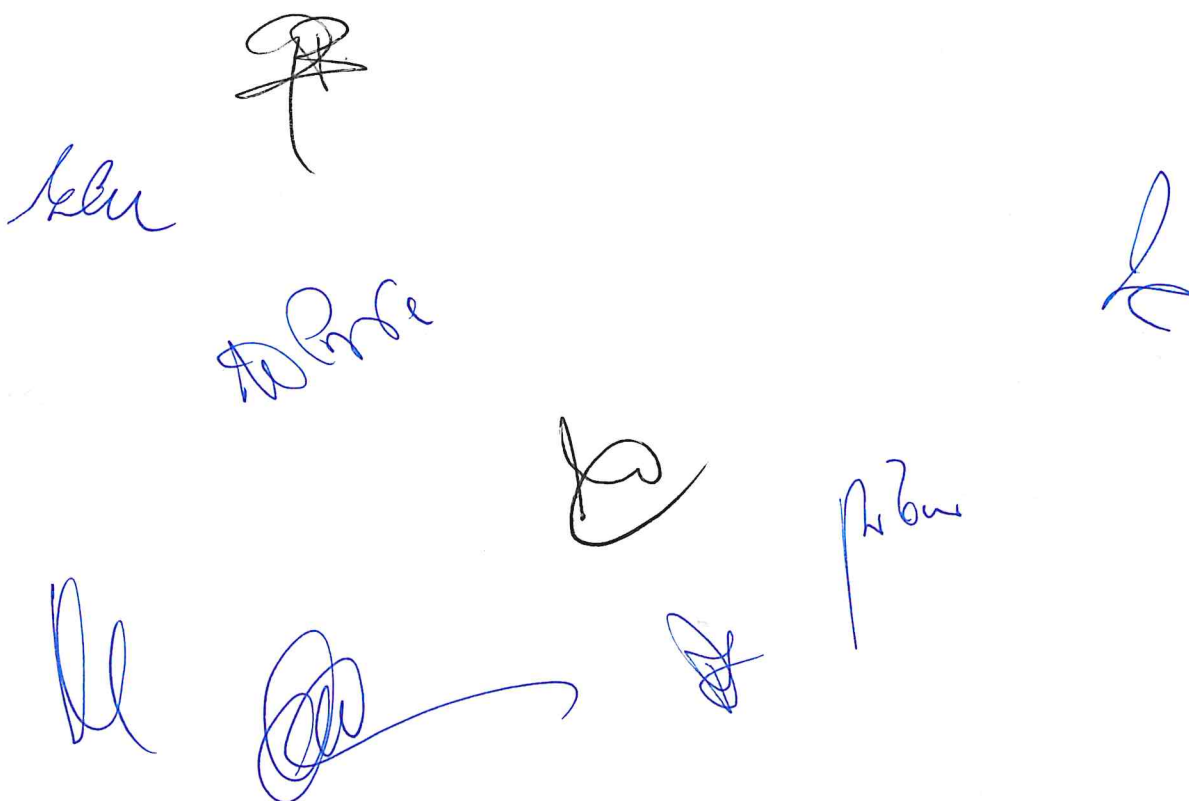
RITENUTO a tal fine stabilire che, ove ciò non fosse necessario, si darà luogo alla ripartizione anche di tali risorse attraverso la destinazione alla incentivazione della performance individuale e/o di quella organizzativa, così da fornire un titolo certo per la loro ripartizione;

DATO ATTO che in relazione ai primi mesi del corrente anno ha trovato applicazione l'art. 5 comma 4 del CCNL 01/04/1999 il quale, disponendo espressamente *4.I contratti collettivi decentrati integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi*, di fatto sancisce l'ultrattività delle disposizioni dell'ultimo CCDI sottoscritto (2015);

DEFINISCONO E SOTTOSCRIVONO l'allegata **IPOTESI** di contratto collettivo decentrato integrativo del Personale NON dirigente del Comune di PISTICCI, per la **Parte Normativa - triennio 2018-2020** e per la **Parte Economica - Anno 2019**. Quest'ultima contiene la ripartizione annuale del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata e alla parte variabile.

Le **somme non utilizzate e non attribuite** in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.

Il presente verbale viene trasmesso al Revisore dei conti del Comune di PISTICCI per il parere di competenza, nonché alla Giunta comunale per la relativa autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.



Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature at the top center, a signature on the left, a signature in the middle left, a signature on the right, and several other signatures at the bottom.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di PISTICCI con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.lgs. n. 165/2001.

Art. 3 Durata - Revisione

1. Il presente CCDI riguarda il periodo 2018-2019-2020 e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 21/05/2018. Le sue disposizioni si applicano dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, fatta salva diversa decorrenza (come di seguito precisato) e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.
2. Per quanto concerne l'applicazione dei nuovi istituti, le Parti ne stabiliscono la decorrenza dal 31 dicembre 2018 ed a valere dall'anno 2019.
3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo con posta elettronica dell'ufficio personale e la pubblicazione sul sito istituzionale.
4. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, nel rispetto dei vincoli previsti.
5. Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL e agli strumenti di programmazione economico - finanziaria dell'Ente.

Art. 4 - Interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al successivo comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. Al fine di cui al precedente comma 1, la parte interessata invia alle altre una richiesta scritta mediante posta elettronica ordinaria o certificata (PEC). La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.



3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 5 **Servizi minimi essenziali**

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, che all'art.2 individua i servizi essenziali da garantire in caso di sciopero, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.

2. I competenti responsabili in occasione di ogni sciopero individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero e lo comunicano per iscritto agli interessati.

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

4. Nel Comune di PISTICCI tenendo conto dei servizi effettivamente resi dall'Ente, le attività da garantire sono quelle di seguito indicate:

Servizio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge.

Servizio di protezione civile e sgombero neve, limitatamente alle prestazioni di emergenza sulla base delle esigenze.

Servizio Anagrafe e Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di nascita o di morte.

Servizio Elettorale, limitatamente a tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali.

Servizi cimiteriali, limitatamente alle prestazioni di ricevimento e inumazione delle salme.

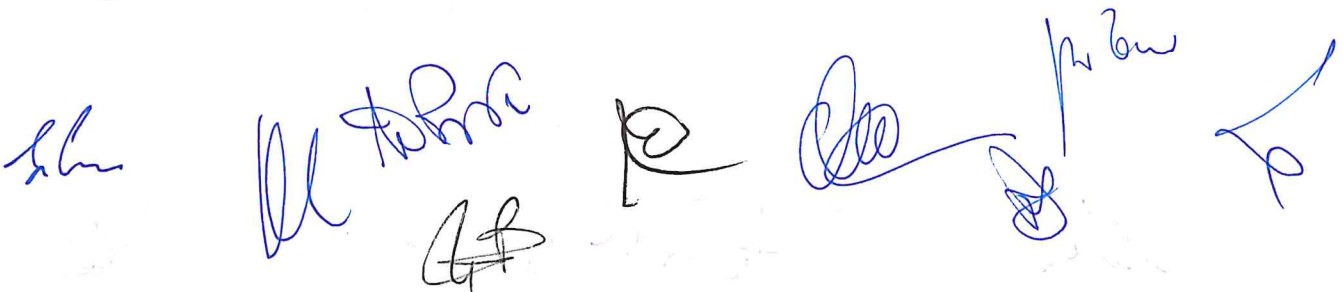
Polizia locale, limitatamente alle seguenti prestazioni:

- a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
- b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
- c) attività di pronto intervento;
- d) attività della centrale operativa;
- e) vigilanza casa municipale;
- f) assistenza al servizio di cui all'articolo 7, in caso di sgombero della neve.

Servizio di Polizia Municipale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento

Servizi esternalizzati o in appalto, limitatamente all'erogazione delle prestazioni essenziali da parte dei soggetti affidatari e appaltatori.

5. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or names, and others more elaborate. The signatures are scattered across the width of the page, with some overlapping.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 6

Relazioni sindacali – Rinvio al CCNL 21/05/2018

1. Ai sensi dell'art.7, comma 4, del CCNL 21/05/2018, il sistema delle "relazioni sindacali" non è tra le materie oggetto di contrattazione integrativa. L'art. 9, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede, infatti, che, fermo restando il potere datoriale nelle determinazioni per l'organizzazione degli uffici e nelle misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro (art. 5, comma 2, del medesimo decreto), le modalità e gli istituti della partecipazione sono disciplinati dai contratti collettivi nazionali.

2. Ai sensi dell'art. 3 del CCNL 21/05/2018, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli:

- a) **partecipazione** finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, a sua volta articolata in
- informazione (**art. 4 CCNL 21/05/2018**)
 - confronto (**art. 5 CCNL 21/05/2018**)
 - organismi paritetici di partecipazione (negli Enti con più di 300 dipendenti) (**art. 6 CCNL 21/05/2018**)
- b) **contrattazione integrativa**, anche di livello territoriale (**art. 7 CCNL 21/05/2018**).

3. Nell'ambito della partecipazione, l'informazione è data sempre in via preventiva mediante posta elettronica certificata (PEC) o mail alle OO.SS. firmatarie del CCNL e alle RSU. Analogamente, la convocazione delle OO.SS. e delle RSU sarà disposta in ogni circostanza (confronto e contrattazione) mediante posta elettronica certificata (PEC) o mail e la stessa si intenderà perfezionata con le predette modalità ai fini della decorrenza dei termini previsti dai CCNL. A tal fine le stesse dichiarano di voler ricevere le predette comunicazioni agli indirizzi pec e/o mail di seguito indicati, impegnandosi a comunicare tempestivamente ogni variazione degli stessi al Presidente della delegazione di Parte Datoriale :

- C.G.I.L. F.P. fpcgl.matera@legalmail.it mail fp@cgilmatera.it
- CISL-FP cislpbasilicata@pec.it
- U.I.L. F.P.L. matera@pec.italuil.it mail matera@uilfpl.it
- CSA mail coordinamento.csa@csaral.it pec nazionale@pec.csaral.it tel. 06.4464779
- RSU _____

Art. 7

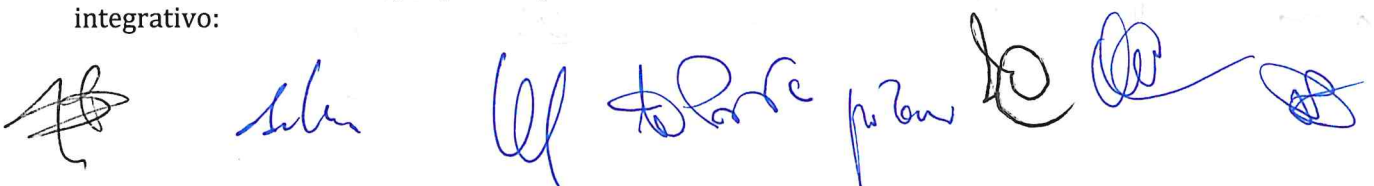
Contrattazione integrativa: soggetti e procedure.

Art. 7 e art. 8 CCNL 21/05/2018

1. L'art. 7 del CCNL 21/05/2018 prevede che la contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra:

- la delegazione sindacale, formata da:
 - RSU;
 - rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL (sono firmatarie del CCNL 21/05/2018 le seguenti organizzazioni sindacali: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI);
- la delegazione di parte datoriale, come designata dall'organo competente.

2. L'art. 8 del CCNL 21/05/2018 prevede la seguente procedura per la stipula del contratto integrativo:



- l'ente convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito (entro il termine di 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL) la propria delegazione;
- l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata, entro dieci giorni dalla sottoscrizione, all'Organo di revisione dell'Ente, per il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri (art. 40- bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001). Ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, gli Organi di controllo certificano altresì le relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa, a corredo del contratto integrativo;
- in caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, la Giunta Comunale può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;
- le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo, corredato dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

3. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo tra le parti, in base alle materie oggetto di contrattazione integrativa, come previste dall'art. 7 del CCNL 21/05/2018 :

- A. qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z); restano fermi, in ogni caso, i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10 del medesimo CCNL;
- B. qualora, invece, non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, sempre nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 del CCNL, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D.Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini di cui alla precedente lettera B, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

5. Nei casi sopra esposti (con obbligo di accordo nei casi di cui alla lettera B), al posto del contratto integrativo, l'ente è tenuto a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo degli atti assunti, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

Art. 8

Salute e sicurezza sui posti di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.

2. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

3. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

Art. 9

Formazione e aggiornamento del personale: pari opportunità nelle attività di formazione

Art. 49-bis e Art. 49-ter CCNL 21/05/2018

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.

2. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

3. E' garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.

Art. 10

Lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario (determinate ai sensi dell'art 14 del CCNL 1.4.1999) risulta individuato in **70.100,00 euro**. Tale fondo, ordinariamente, non può essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario e previa conferenza dei Dirigenti di Settore, provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. e alla RSU.

3. Ai sensi dell'art. 38 comma 2 del CCNL 14.9.2000 l'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile del settore cui appartiene il dipendente ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili. 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. Le risorse vengono nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente, con il riposo compensativo ai sensi dell'art. 38 comma 7 del CCNL 14.9.2000, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

4. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

5. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sul fondo relativo al lavoro straordinario sono utilizzati per impinguare il fondo delle risorse decentrate dello stesso anno destinandoli alla produttività.

6. Nel confermare il limite teorico massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, si stabilisce di derogare tale limite fino ad un massimo complessivo di 10 ore, per un numero limitato di dipendenti che non può superare il 2% dell'organico, intendendo per organico i posti che risultano coperti al 1 gennaio di ogni anno, sempre per esigenze eccezionali debitamente documentate e in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.



7. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 11 Banca delle ore

1. Presso l'Area Personale è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 60 ore annue.

2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato, entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario.

3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.

4. Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Responsabile dell'Area che le ha autorizzate al Settore del Personale, sono mensilmente contabilizzate.

5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.

Art. 12 Flessibilità oraria

1. L'amministrazione può prevedere, salvo che per il personale che presta la sua attività in turni, fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita di 30 minuti.

2. I dipendenti di cui all'articolo 27, comma 4, CCNL 21.5.2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il dirigente (ovvero con il responsabile), fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi articolazioni dell'orario ancor più flessibili. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 10 e 13. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

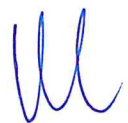


TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO E DISCIPLINA DELLE “RISORSE DECENTRATE”

Art. 13

Criteria di ripartizione del fondo per le risorse decentrate disponibili

1. La definizione dei presenti criteri di ripartizione del fondo in oggetto attiene al periodo 2018-2019-2020.
2. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
3. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.67 del CCNL 21.5.2018 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
4. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata e alla parte variabile.
5. Le risorse decentrate rese disponibili per la contrattazione integrativa, così determinate, definite annualmente ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della (parte prevalente della) parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
6. Le **risorse decentrate stabili** vengono utilizzate
 - prioritariamente per il pagamento della quote di destinazione fissa
 - in subordine per il pagamento delle indennità necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale.
7. La **restante quota del fondo-parte stabile**, unitamente alle **eventuali risorse di parte variabile** ed alle **economie di parte stabile di anni precedenti**, viene utilizzata
 - per il finanziamento delle varie indennità contrattuali
 - per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano degli obiettivi/Piano della performance (*o analogo strumento di programmazione dell'Ente*), secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 109 del 04/07/2019.
8. I compensi e le indennità contrattuali sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.
9. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente vengono assegnate sulla base dei criteri di cui all'art. 16 del presente contratto integrativo, nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018.
10. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di aprile di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.
11. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando



l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

12. Nell'anno 2018 si dà corso esclusivamente alla ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata per lo stesso anno, mentre si dà atto che l'entrata in vigore dei nuovi istituti giuridici previsti dal CCNL 21.5.2018 decorre dal 31 dicembre 2018 ed a valere dall'anno 2019.


Art. 14

Risorse finanziarie salario accessorio


1. Il **fondo** di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalla risorse finanziarie indicate nell'**allegato "1"** e quantificate in **299.223,90 euro per l'anno 2019** come risultante dalla **determinazione** del Dirigente Finanziario **N.108 del 05/11/2019**, **integrata** con **determinazione** del Dirigente Finanziario **n. 119 del 13.11.2019**, al **lordo** delle quote relative ai differenziali economici delle PEO (progressioni economiche orizzontali) e delle somme non concorrenti. Detto fondo è pari a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2017, considerata la permanente esistenza del limite previsto per il salario accessorio dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono, pertanto, un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.


2. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.

ANNO 2019	
INDENNITA' FISSE	Importo EURO
progressioni orizzontali già acquisite	49.720,00
indennità di comparto	39.003,90
TOTALE	88.723,90
ISTITUTI CONTRATTUALI	Importo EURO
progressioni orizzontali da effettuare	25.000,00
indennità di turno	25.000,00
indennità di reperibilità	5.000,00
indennità condizioni di lavoro (rischio e maneggio valori)	25.000,00
indennità specifiche responsabilità (art 70 quinquies comma 1 e comma 2)	9.000,00
indennità di funzione (art. 56 sexies)	6.000,00
indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies)	3.000,00
performance (progetti - produttività)	43.790,60
art. 68, comma 2, lett. d) CCNL 21.05.2018 (ex art. 24, comma 1 CCNL 14.09.2000)	-
risorse non destinate (soggette al limite)	6.209,40
TOTALE	148.000,00
Istituti Contrattuali NON soggetti al limite	Importo EURO
incentivi funzioni tecniche (art. 113 del D.lgs. n. 50/2016)	50.000,00
incentivi per la progettazione e l'innovazione (art. 92, c. 5 e 6 d.Lgs. n. 163/2006)	-








Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli (art. 27, CCNL 14/9/2000)	12.500,00
risorse trasferite dall'Istat (art. 70-ter del CCNL 21.5.2018)	-
risorse ex art. 32, comma 40, del D.L. 269/2003 (istruttoria concessioni in sanatoria)	-
incentivo potenziamento riscossione entrate (art. 1 c. 1091, L. n.145/2018)	-
TOTALE	62.500,00
TOTALE GENERALE	299.223,90

3. Dette risorse saranno utilizzate per compensare effettivi e significativi miglioramenti quali – quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018.

4. Negli enti con dirigenza a decorrere dall'anno 2018 il fondo per le risorse decentrate come certificato dal collegio dei revisori dei conti viene decurtato di un importo pari a quanto destinato nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Tale decurtazione è pari ad Euro **70.000,00**.

5. Per l'anno 2019 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è pari ad Euro **70.000,00**, così suddivise:

- ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento dell'indennità di posizione delle posizioni organizzative pari ad Euro **55.519,11**
- ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative pari alla percentuale del **20,7%** circa delle risorse di cui al presente comma 7, pari ad Euro **14.480,89**.

6. Si da atto che per l'anno 2019 le risorse di cui ai comma precedenti, sommate al fondo per il salario accessorio previsto all'art. 67, con l'eccezione delle risorse previste ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), b), c), e), f), j) e k), rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017.

7. Le **somme non utilizzate e non attribuite** in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.

Art. 15

Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale

Art. 5 comma 3 lett. b) art. 7 comma 4 lett. b) CCNL 21/05/2018

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti.

2. Così come previsto dall'art.8 del D.lgs. n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance organizzativa è collegata ai seguenti ambiti:

- attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;

- d. modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e. sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f. efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g. qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h. raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

3. I compensi destinati a incentivare la performance individuale ed organizzativa devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.

4. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore/area al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione di cui alla metodologia di valutazione della performance adottata dall'ente.

5. La misurazione e la valutazione delle performance è operata, infatti, nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.7 del D. Lgs. n.150/2009.

6. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

7. Così come previsto dall'art.9, comma 1 del D. Lgs. n.150/2009, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.

8. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.

9. In ogni caso, l'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.

10. La misurazione e la valutazione delle performance viene attuata nel rispetto dei criteri di cui al **Sistema di misurazione e valutazione della performance**, approvato con deliberazione di G.C. n. 109/2019 e nel rispetto delle disposizioni previste dall'art.7 del D.Lgs. n.150/2009.

11. **Per l'anno 2019** le risorse all'uopo destinate vengono quantificate in **43.790,60** euro. oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, ugualmente destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale.

Art. 16
Differenziazione del premio individuale (somme variabili)
Art. 69 CCNL 21/05/2018;

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni della *performance* individuale più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** di cui all'art. 68, comma 2 del CCNL 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. Le Parti concordano che la misura di detta maggiorazione sia **pari al 30%** del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. Le Parti concordano che la misura di detta maggiorazione sia determinata in misura differenziata, secondo la categoria di appartenenza, come segue:
 - personale di categoria B: 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
 - personale di categoria C: 28% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
 - personale di categoria D: 25% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.
4. Tale maggiorazione trova copertura all'interno delle risorse destinate alla incentivazione della performance individuale.
5. In applicazione dei commi 1 e 2, si stabilisce che la **percentuale** massima di **personale** nella fascia valutativa più elevata cui tale maggiorazione può essere attribuita è del **10%** del personale (con arrotondamento all'unità superiore). 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.
6. La maggiorazione può essere attribuita ai dipendenti che, in applicazione del vigente sistema di valutazione della performance dell'Ente, si attestino nel range valutativo più elevato ai fini dell'erogazione dell'incentivo.

Art. 17
Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato
delle Posizioni Organizzative

1. Per quanto attiene alla disciplina delle Posizioni Organizzative (P.O.) si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 13,14, 15, 17 e 18 del CCNL 21/05/2018.

Art. 18
Conferimento degli 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 sono stati prorogati fino al 20.05.2019, sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca, ferme restando le procedure di cui all'art. 14 c. 4. Entro tale data del 20.05.2019 nel Comune di Pisticci è entrato in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che sono stati oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali ai sensi dell'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.
2. A tal fine, il nuovo Regolamento comunale sui CRITERI GENERALI per il CONFERIMENTO e la REVOCA degli Incarichi di Posizione Organizzativa e per la GRADUAZIONE della Retribuzione di Posizione, è stato approvato con D.G.C. n. 87 del 16 maggio 2019. Hanno fatto seguito i successivi atti di istituzione e conferimento di Posizione organizzativa.

Art. 19
Retribuzione di risultato delle Posizione Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5 e 67, comma1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate al fondo per la erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2018 in un importo pari ad Euro **70.000,00** corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2017, considerata la permanente esistenza del limite previsto per il salario accessorio dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017.

2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, **una somma pari al 20,7 %** è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative, pari ad Euro **14.480,89**.

Art. 20
**Correlazione tra indennità di risultato e
compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa**

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- i progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003, il quale prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
- la liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari (art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992).

3. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge siano attribuiti a titolari di posizioni organizzative, la retribuzione di risultato dei destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta come segue:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
<i>Fino a 3.000 euro</i>	3,00%
<i>Da 3.001 a 5.000 euro</i>	5,00%
<i>Da 5.001 a 7.000 euro</i>	8,00%
<i>Oltre 7.000 euro</i>	12,00%

4. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

Art. 21
Progressione economica orizzontale
Art. 16 CCNL 21/05/2018

1. Le progressioni economiche di cui all'art.16 del CCNL 21/05/2018, sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto *eventualmente* a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.



2. Esse, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, sono riconosciute, in modo selettivo, in favore di **una quota del personale in servizio non superiore al 50% degli aventi diritto** (cfr. circolare sul conto annuale 2018 della Ragioneria Generale dello Stato e nota protocollo n.44366/2019 della Funzione pubblica).

3. A norma dell'art. 21, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/20, destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

4. Gli oneri di cui al comma precedente sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

5. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.

6. La loro decorrenza è fissata al 1° gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie e possono essere effettuate anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'ente.

7. Esse sono ispirate ai seguenti criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.5.2018:

- a) è richiesto come requisito un'anzianità di servizio minima, anche presso altri enti, al 31 dicembre dell'anno precedente, di ventiquattro mesi nella posizione immediatamente precedente
- b) essa è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente; tale graduatoria deve essere formata per ogni singolo settore;
- c) la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti tre criteri:
 - la valutazione del personale del triennio precedente, determina un punteggio massimo di 70 punti. Nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per assenza o altre ragioni, vengono utilizzate quelle effettuate;
 - la esperienza acquisita, intesa come anzianità nel profilo, determina un punteggio massimo di 20 punti, da calcolare in misura proporzionale agli anni;
 - gli esiti delle attività formative che sono state certificate, quali *ad esempio superamento degli esami per la patente europea dei computer*, determina un punteggio massimo di 10 punti, in relazione di 5 punti per ogni attestato acquisito.
- d) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con la valutazione della performance più elevata.

8. Le Parti concordano di prevedere che, in relazione al numero di progressioni previsto all'interno di ciascuna categoria, a parità ulteriore di punteggio complessivo la progressione economica all'interno della categoria interessata sia attribuita ai dipendenti con posizione economica inferiore. In caso di ulteriore parità, saranno preferiti i dipendenti con maggiore età anagrafica.

9. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

10. Per ciascun dipendente è compilata una scheda che è preceduta da un colloquio con l'interessato. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni. Il Dirigente, esaminate le osservazioni e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 10 giorni dalla ricezione delle stesse, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata, decorso il quale il dirigente del Settore decide in via definitiva.



11. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

12. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

13. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

14. Previa costituzione del fondo per lo stesso anno e verifica della compatibilità e sostenibilità dei relativi costi fissi, in sede di linee d'indirizzo la Giunta comunale ha previsto di destinare per l'anno 2019 alle progressioni orizzontali una percentuale del salario accessorio. Tale istituto per l'anno **2019** verrà **finanziato** con un importo pari a **25.000,00 euro** (cfr. la determinazione del Responsabile del Servizio N.146 del 04/12/2018), e la relativa attribuzione decorre dal 1° gennaio dello stesso anno.

15. In ordine alla distribuzione delle progressioni tra le categorie, le Parti formulano le seguenti proposte in termini economici:

Progressione con decorrenza 01.01.2019	
Categoria	Importo di massima
B	7.000,00
C	9.000,00
D	9.000,00

Progressione con decorrenza 01.01.2020	
Categoria	% dipendenti
B	7.000,00
C	9.000,00
D	9.000,00

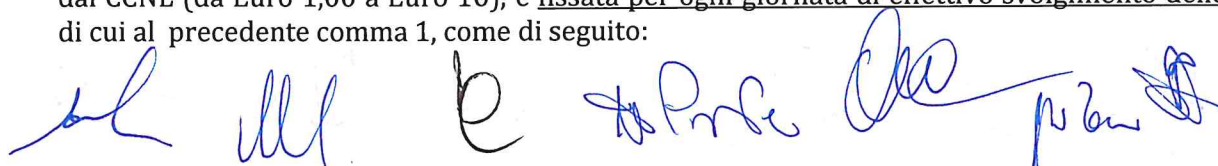
Le eventuali economie che residuano dalle progressioni della categoria D, andranno attribuite alle progressioni in favore della categoria C; le eventuali economie che residuano dalle progressioni della categoria C, andranno attribuite alle progressioni in favore della categoria B e le eventuali economie che residuano dalle progressioni della categoria B, andranno attribuite alle progressioni in favore della categoria D.

Art. 22
Indennità condizioni di lavoro
Art. 70-bis CCNL 21/05/2018

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento:

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

2. Destinatari della indennità per le condizioni di lavoro sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative. La misura di tale indennità, nei limiti della specifica disponibilità prevista in sede di contrattazione decentrata per ciascun anno ed entro i valori minimi e massimi giornalieri previsti dal CCNL (da Euro 1,00 a Euro 10), è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come di seguito:



- in 1,50 euro per le attività **disagiate**
- in 1,50 euro per le attività **rischiose**
- da 1,00 ad 1,50 euro per le attività di **maneggio valori**.

3. Per **attività disagiate** si intendono quelle individuate dal presente contratto decentrato che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

4. Le prestazioni che comportano l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale sono:

- a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato / spezzato, orario multiperiodale, etc.);
- b) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;
- c) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psicicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;
- d) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;
- e) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio.

5. Per **attività rischiose** si intendono quelle individuate dal presente contratto decentrato, con riferimento in particolare a quelle già individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal dirigente (o dal responsabile).

6. In particolare, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:

- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
- b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
- c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
- d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
- e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

7. Partecipano alla liquidazione della presente indennità i dipendenti comunali appartenenti ai seguenti servizi:

1. Servizio cimiteriale
2. Servizio assistenza scolastica
3. Servizi tecnici
4. Servizi sociali

8. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, nei limiti della capienza all'uopo prevista per ciascun anno in sede di destinazione delle risorse del salario accessorio, possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 3,00 secondo il seguente prospetto:

- a. PER UN MANEGGIO VALORI FINO ad €. 5.000,00 COMPRESI ALL'ANNO, verrà corrisposta un'indennità giornaliera pari ed €. **1,00**
- b. PER UN MANEGGIO VALORI FINO ad €. 10.000,00 COMPRESI ALL'ANNO, verrà corrisposta un'indennità giornaliera pari ed €. **1,25**

- c. PER UN MANEGGIO VALORI OLTRE €. 10.000,00 ALL'ANNO, verrà corrisposta un'indennità giornaliera pari ed €. 1,50

9. Partecipano alla liquidazione della presente indennità i dipendenti addetti ai seguenti servizi comunali:

1. Agenti Contabili Economato
2. Agenti Contabili Demografici
3. Agenti Contabili Polizia Locale

10. Le risorse per la remunerazione delle indennità condizioni lavoro sono quantificate:

- per l'anno 2019 in 25.000,00 euro.

Art. 23

Indennità per specifiche responsabilità Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018;

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art.13 e seguenti, è riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

2. Per la erogazione di questi compensi i dirigenti, individuano i dipendenti con un atto formale da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, entro il tetto delle risorse ad essi assegnate a questo fine. L'assegnazione da parte del dirigente, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.

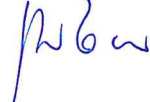

3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.

4. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo.

a) Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di questa indennità sono ripartite previa conferenza dei dirigenti vari Settori in relazione al numero di dipendenti.

b) L'individuazione a cura del dirigente dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità è effettuata nell'ambito del seguente elenco:

- 1) Responsabilità di processo erogativo (accertamenti e pagamenti);
- 2) Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi (*numero di procedimenti assegnati, complessità dei singoli procedimenti*);
- 3) Responsabilità di coordinamento;
- 4) Responsabilità di programmazione;
- 5) Responsabilità di attuazione operativa (*massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e man mano decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento*);
- 6) Responsabilità di applicazione;
- 7) Responsabilità di pianificazione;
- 8) Responsabilità di controllo;
- 9) Responsabilità di organizzazione e gestione (*quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate*);
- 10) Responsabilità di funzioni vicarie;
- 11) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione e/ o professionalità;
- 12) Responsabilità di sistemi relazionali complessi.



c) L'attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del dirigente, avviene determinando gli importi da assegnare, nei limiti delle risorse disponibili assegnate in sede di contrattazione decentrata, come ripartite in sede di conferenza dei dirigenti, alla luce dei seguenti criteri e valori:

- presenza di almeno 2 fattispecie di responsabilità fino a 300,00 euro;
- presenza di almeno 4 fattispecie di responsabilità fino a 500,00 euro;
- presenza di almeno 6 fattispecie di responsabilità fino a 1.200,00 euro;
- presenza di almeno 8 fattispecie di responsabilità fino a 1.900,00 euro;
- presenza di almeno 10 fattispecie di responsabilità fino a 2.500,00 euro;
- presenza di almeno 12 fattispecie di responsabilità fino a 3.000,00 euro.

5. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità, previa comunicazione dei Dirigenti, corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

6. Un'indennità di importo massimo non superiore a 350 euro annui lordi, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D cui, con atto formale degli Enti, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- 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) Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori
- h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile

7. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina di cui al precedente comma 7, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata, per come ripartito tra i singoli settori dalla Giunta comunale.

8. Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato.

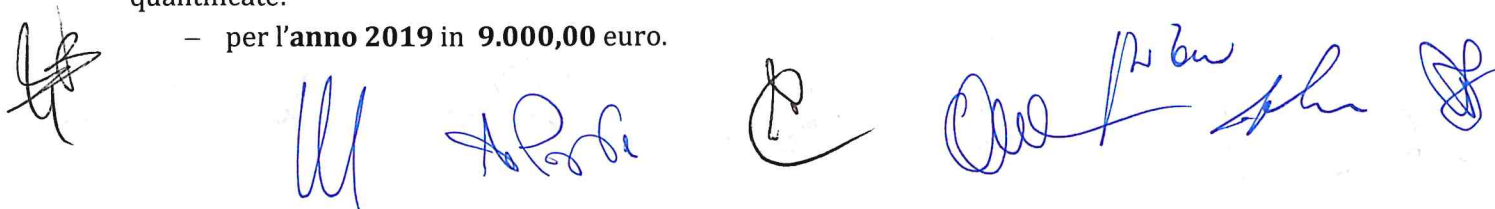
9. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta mensilmente.

10. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

11. *Per l'anno 2019, le Parti concordano di corrispondere le predette indennità al personale già destinatario dei corrispondenti incarichi, come rispettivamente disciplinati dall'art 17, comma 2, lettera f del CCNL/1999 (modificato dall'art. 36 CCNL 22.1.2004 e dall'art. 7 CCNL 9.5.2006) e dall'art. 36, comma 2 del CCNL 2004, nella misura ed alla luce dei criteri già previsti in sede di contrattazione decentrata dello scorso anno.*

12. Le risorse per la remunerazione delle indennità per specifiche responsabilità sono quantificate:

- per l'anno 2019 in **9.000,00** euro.



Art. 24
Reperibilità
Art. 24 CCNL 21/05/2018

1. Per le aree di pronto intervento individuate nel successivo comma 7 è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 67, CCNL 21 maggio 2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 10 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. L'indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. 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.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, c. 7, e dell'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.

6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, c. 1, CCNL 14.9.2000.

7. Le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità sono le seguenti:

Servizio	N.ro addetti	Categoria	Profilo Professionale
Stato Civile	2	D e B	ufficiali di stato civile
Agenti di Polizia locale	10	C	agente di polizia locale
Ufficio tecnico	4	B	operaio polivalente

Le risorse per la remunerazione della indennità di reperibilità sono quantificate:

- per l'anno 2019 in 5.000,00 euro.

Art. 25

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

1. 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.

2. Assumono rilievo nelle definizioni delle clausole contrattuali i seguenti trattamenti accessori fissati per legge:

- a) risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche) pari ad € **50.000,00**;
- b) risorse destinate all'erogazione dei compensi professionali dovuti all'Avvocatura interna a seguito di Sentenza favorevole all'Ente in base all'art. 27 del CCNL 14.9.2000 pari ad € **12.500,00**;
- c) risorse destinate al recupero evasione ICI in attuazione dell'articolo 59, comma 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997 pari ad €
- d) risorse destinate al compenso per il processo tributario in attuazione dell'art. 15, comma 2-bis, del D.Lgs. 546/1992 pari ad €
- e) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT in base all'art. 70-ter del CCNL 21.5.2018 pari ad €
- f) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, del D.L. 269/2003 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria) pari ad €
- g) le risorse destinate all'attuazione dell'art.43 della legge 449/1997 riguardanti i contratti di sponsorizzazione pari ad €

3. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i), e c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018.

4. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia al successivo art. 25 bis.

5. Negli Enti forniti di un servizio autonomo di avvocatura gestito da personale dipendente, per la disciplina dei criteri di erogazione dei compensi professionali dovuti ai sensi dell'art. 27 del CCNL 14.9.2000 si rinvia all'eventuale accordo stipulato in sede decentrata, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.

6. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute sono considerate economie di bilancio.

7. 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. 25 bis

Definizione delle modalità e dei criteri previsti dall'art. 113, c. 1 e 2 del codice di cui al decreto legislativo 18/04/2016, n. 50

Le parti concordano la definizione delle modalità e dei criteri previsti dall'articolo 113, c. 1 e 2 del codice di cui al decreto legislativo 18/04/2016, n. 50:

Art. 17, comma 2, lett. g), CCNL 1/04/1999: Destinazione incentivi per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k), CCNL 1/04/1999.

Le risorse ex art. 15, comma 1, lett. k), CCNL 1/04/1999 sono finalizzate, secondo specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale e vengono erogate esclusivamente ai rispettivi dipendenti per un fondo pari all'importo annualmente determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa.



Rientrano in questa fattispecie i compensi legati all'**incentivo per le funzioni tecniche**, che vengono erogati ai dipendenti incaricati ed ai loro collaboratori, per le attività inerenti lavori, servizi e forniture, a valere sugli stanziamenti di cui all'art. 113, comma 1, del D.Lgs. 18/04/2016, n. 50. A tale scopo l'Amministrazione Comunale destina ad un fondo per funzioni tecniche risorse finanziarie in misura non superiore al 2% modulate sull'importo dei lavori servizi e forniture, posti a base di gara, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 113, comma 2, del codice.

La relativa disciplina prevede che l'**80%** delle risorse finanziarie, confluite nel fondo per le funzioni tecniche, è ripartito tra i dipendenti interessati, per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura, con i **criteri** e le **modalità** definiti **in sede di contrattazione decentrata e adottati** nell'apposito **regolamento comunale**; gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione.

Pertanto, per le funzioni tecniche affidate successivamente alla data di entrata in vigore della D.Lgs. n. 50/2016, ovvero dal 19/04/2016, vengono di seguito definiti i **criteri** e le **modalità** per la ripartizione, per ciascun intervento (lavoro-servizio-fornitura), della quota di fondo per l'incentivo da destinare ai dipendenti interessati.

Ripartizione dell'incentivo:

1. La quota di fondo destinata alle funzioni tecniche, per ciascuna opera o lavoro, servizio o fornitura, viene suddivisa tra le varie attività sulla base dei seguenti criteri, fermo restando che nell'ambito degli appalti di forniture e servizi gli incentivi per funzioni tecniche possono essere assegnati solo quando risulti obbligatorio incaricare un direttore dell'esecuzione diverso dal responsabile unico del procedimento:

- **per le opere o lavori:**

PER LAVORI ED OPERE			
1) ATTIVITA' GENERALE	2) Quota	3) ATTIVITA' SPECIFICA	4) % rel.
Programmazione della spesa per investimenti	15	Attività di analisi, studio e valutazione tecniche ed economiche propedeutiche alla pianificazione	10
		Redazione Programma Triennale Lavori Pubblici	5
Valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici	12	Attività di verifica progetto	8
		Validazione del progetto	4
Responsabile unico di procedimento	33	Attività del RUP e dei suoi collaboratori (es. attività di natura tecnica e/o amministrativa)	33
Direzione dei lavori e collaudo	30	Attività di Direzione Operativa e Ispezioni di cantiere e/o Sicurezza nella fase della esecuzione e controllo sull'esecuzione delle prestazioni	20
		Collaudo Statico	5
		Collaudo tecnico-amministrativo/Certificato regolare esecuzione	5
Gestione gare all'interno dell'Ente	10	Attività espletate nelle ipotesi di gara gestite in autonomia	10
Totali	100		100

- per i servizi o forniture:

PER SERVIZI E FORNITURA			
1) ATTIVITA' GENERALE	2) Quota	3) ATTIVITA' SPECIFICA	4) % rel.
Programmazione della spesa e valutazione preventiva dei progetti, predisposizione e controllo delle procedure di gara ed esecuzione dei contratti pubblici	15	Analisi dei fabbisogni con relativi atti	10
		Redazione Programma Biennale Servizi e Forniture	5
Responsabile unico di procedimento	40	RUP e suoi supporti (Tecnici ed amm.vi)	40
Direzione dell'esecuzione e verifica di conformità	30	Direzione Esecuzione del Contratto (DEC) e controllo sull'esecuzione delle prestazioni	25
		Verifica di conformità	5
Gestione gare all'interno dell'Ente	15	Attività espletate nelle ipotesi di gara gestite in autonomia	15
Totali	100		100

2. Nell'ambito della quota destinata a ciascuna delle attività, come determinata secondo i criteri di cui sopra, l'incentivo viene ripartito tra i dipendenti interessati, nonché tra i loro collaboratori, sulla base dei seguenti criteri declinati nei punti successivi.

3. I collaboratori tecnici od amministrativi sono coloro che, in rapporto alla singola attività specifica (di cui alla colonna 3), pur non ricoprendo ruoli di responsabilità diretta o personale (firma di provvedimenti ecc.) svolgono materialmente e/o tecnicamente e/o amministrativamente parte o tutto l'insieme di atti ed attività che caratterizzano l'attività stessa.

4. Di norma ai collaboratori tecnici od amministrativi del RUP, del DL e del DEC viene riconosciuta una quota parte dell'attività specifica pari al **30%** della corrispondente aliquota. La restante quota (del 70%) viene riconosciuta ad responsabile dell'attività specifica. Nel caso in cui non vi siano collaboratori per l'attività specifica la totalità della quota relativa viene erogata al responsabile dell'attività.

5. L'aliquota di cui al precedente comma destinata ai collaboratori può essere motivatamente ridotta od incrementata da parte del RUP, sentito il responsabile dell'attività, sulla base della natura, dell'intensità e della partecipazione attiva del/i collaboratore/i. Anche in questo caso il responsabile dell'attività sarà destinatario della parte residua prevista per l'attività (di cui alla colonna 3) detratta la quota assegnata ai collaboratori.

Modalità di corresponsione dell'incentivo:

1. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal Responsabile dell'Unità organizzativa interessata dall'intervento (lavoro-servizio-fornitura), previo accertamento delle specifiche attività svolte dai dipendenti coinvolti, una volta concluso il relativo procedimento.

2. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a funzioni non svolte, in tutto o in parte, dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, ovvero prive del predetto accertamento, non vengono ripartite e determinano un incremento del fondo di cui all'art. 2 del presente regolamento.

3. Nel caso in cui il Responsabile dell'Unità organizzativa interessata dall'intervento (lavoro-servizio-fornitura) fosse anch'esso beneficiario dell'incentivo, l'accertamento delle specifiche attività di cui al comma 1 saranno espletate da altro Responsabile apicale, individuato dall'amministrazione.

4. Gli incentivi corrisposti nell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono in ogni caso superare il 50% del trattamento economico

Art. 26

Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate

1. Sulla base delle previsioni di cui agli articoli 13 e 14 del CCNL 22.1.2004 il Comune provvede alla incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate.

2. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è prevista la possibilità di corrispondere, con una ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni, di un compenso di 50,00 euro mensili. Tale compenso è corrisposto per i periodi di presenza effettiva e di svolgimento delle attività sia per il comune che per l'unione.

3. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una unione è consentita la erogazione della indennità di specifiche responsabilità per come applicata dall'articolo 6 del presente contratto, da parte di ognuno dei due enti.

4. In favore del personale utilizzato parzialmente dal comune e da una forma di gestione associata è prevista la corresponsione di una quota della indennità legata alla performance, cd produttività, sulla base della assegnazione di specifici obiettivi, per come previsto dal precedente articolo 4, comma 4. Tale quota è fissata dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa sia dal comune che dall'ente capofila della convenzione.

Art. 27

Criteri della forma di incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito Ici

1. Al personale dell'ufficio tributi che ha partecipato alle attività relative all'Ici è attribuito, entro il tetto definito dal regolamento dell'ente, una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione ed a condizione che l'ente abbia preventivamente approvato uno specifico progetto di miglioramento delle attività.

2. Tale compenso è ripartito tra il Dirigente/responsabile, cui spetta 1/4 del totale delle risorse destinate a questo fine, ed i dipendenti dell'ufficio tributi, cui spetta il restante 3/4.

3. Le risorse sono ripartite dal Dirigente/responsabile sulla base del seguente criterio:

- a) 50% in relazione al grado di impegno personale che è stato richiesto, valutazione effettuata dal dirigente/responsabile;
- b) 50% in relazione alla categoria di inquadramento, determinata come nella tabella relativa al peso potenziale di cui al comma 7 del precedente articolo 5.

Art. 28

Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente

1. Agli avvocati dipendenti dell'ente e che svolgono la loro attività nell'avvocatura sono riconosciuti i compensi previsti dal legislatore sulla base dei principi dettati dalla normativa, dal regolamento adottato dall'ente e dal presente contratto decentrato.

2. Sono ripartiti i compensi derivanti da cause condotte con successo per l'ente con condanna dell'altra parte al pagamento delle spese legali e, entro il tetto delle risorse previste nel bilancio del

2013 allo stesso titolo, delle cause condotte con successo per l'ente con compensazione delle spese legali. Nel caso in cui si superi tale soglia i compensi saranno proporzionalmente ridotti in modo da rientrare entro la stessa.

3. I compensi erogati sulla base delle disposizioni di cui al presente articolo possono essere erogati in misura non superiore al trattamento economico complessivo dell'intero anno.

4. Tali compensi sono ripartiti come disciplinato nel relativo regolamento comunale.

5. Nella assegnazione delle cause ai singoli avvocati dipendenti si tiene conto della specializzazione e della esperienza maturate, nonché della puntualità nello svolgimento delle procedure. Inoltre si applicano – per quanto possibile – criteri di rotazione, ivi comprese le attività di consulenza svolte a favore dell'ente, e si garantisce di norma che il valore complessivo delle cause affidate sia eguale.

Art. 29

Compensi Istat

(Art. 70-ter, CCNL 21 maggio 2018)

1. L'ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21 maggio 2018.

Art. 30

Destinazione di una quota parte del rimborso spese per notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria ad incentivi di produttività a favore dei messi notificatori

1. Le parti concordano che, in applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f), esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

2. All'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 70% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche.

3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, in proporzione alle notifiche effettuate.

Art. 31

Uffici del Giudice di Pace

1. Al personale assegnato agli uffici dei Giudici di Pace si applica l'indennità per particolari condizioni di lavoro (disagio) all'interno della quota di fondo all'uopo destinata ai sensi del precedente art. 22.

TITOLO IV – SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 32

Indennità di funzione

Art. 56-sexies CCNL 21/05/2018

1. L'Ente eroga al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. L'eventuale esercizio di specifica funzione che comporta compiti di responsabilità connessi al grado rivestito discende dal conferimento di uno specifico incarico di responsabilità, formalmente assegnato dal Comandante di Polizia Locale.
4. Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'articolo 56 sexies del CCNL 21.5.2018 si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante o da chi ne fa le veci, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al Servizio Personale. Nel conferimento degli stessi occorre tenere conto delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto.
5. L'individuazione dei compiti che comportano l'esercizio di particolari funzioni in relazione al grado rivestito è effettuata dal Comandante di Polizia Locale o da chi ne fa le veci.
6. L'attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del Comandante di Polizia Locale o da chi ne fa le veci, avviene determinando gli importi da assegnare, nei limiti delle risorse disponibili assegnate in sede di contrattazione decentrata, alla luce dei seguenti criteri e valori:

CATEGORIA del personale di PL	GRADO del personale	valore INDENNITA' euro
Personale di polizia locale di categoria C	Agente di polizia locale	fino a 300,00 euro
	Agente scelto di polizia locale	fino a 500,00 euro
	Assistente di polizia locale	fino a 700,00 euro
	Assistente scelto di polizia locale	fino a 900,00 euro
	Assistente esperto di polizia locale	fino a 1.200,00 euro
	Soprintendente di polizia locale	fino a 1.500,00 euro
	Soprintendente scelto di polizia locale	fino a 1.700,00 euro
	Soprintendente esperto di polizia locale	fino a 2.000,00 euro
Personale di polizia locale di categoria D	Specialista di vigilanza di polizia locale	fino a 2.300,00 euro
	Vice commissario di polizia locale	fino a 2.500,00 euro
	Commissario di polizia locale	fino a 2.700,00 euro
	Commissario capo di polizia locale	fino a 3.000,00 euro

7. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità, previa comunicazione dei Dirigenti, corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.



8. L'indennità in oggetto sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

9. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (*indennità di pubblica sicurezza*);
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2001 (*indennità di servizio esterno*);
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis (*indennità condizioni lavoro*).

10. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

11. **Per l'anno 2019**, le Parti concordano di corrispondere le indennità di funzione al personale già destinatario dei precedenti e corrispondenti incarichi per specifiche responsabilità, come disciplinati dall'art 17, comma 2, lettera f del CCNL/1999 (modificato dall'art. 36 CCNL 22.1.2004 e dall'art. 7 CCNL 9.5.2006), nella misura ed alla luce dei criteri già previsti in sede di contrattazione decentrata dello scorso anno.

12. Le risorse per la remunerazione delle indennità di funzione sono quantificate in quantificate:

- per l'anno 2019 in **6.000,00 euro**.

Art.33

Turnazioni

Art. 23 CCNL 21/02/2018

1. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art.23 del CCNL 21.5.2018, cui si rinvia.

2. In sede di contrattazione integrativa viene eventualmente determinata l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari.

3. A tal fine, rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, la Parti concordano di individuare ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con almeno due figli, tutti di età inferiore ad anni 8;
- _____.

4. I servizi interessati alla turnazione sono i seguenti:

Servizio	Numero di addetti	Categoria	Profilo professionale
Polizia Locale	9	C	istruttore di vigilanza
Polizia Locale	1	D	istruttore direttivo di vigilanza

5. Le risorse per la remunerazione della indennità di turno sono quantificate:

- per l'anno 2019 in 25.000,00 euro.

Art. 34

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 56 -quater CCNL 21/02/2018

(Risorse variabili soggette al limite)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal Codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208, D.Lgs. n. 285/1992, è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

2. L'ente stanziava le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i) e c. 5, lett. b), CCNL 21 maggio 2018.

3. Con il presente contratto integrativo sono finanziati i seguenti progetti:

- a)
- b)
- c)

4. L'ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del *welfare* integrativo di cui all'art. 72, CCNL 21 maggio 2018.

Art. 35

Indennità di servizio esterno

Art. 56-quinquies CCNL 21/02/2018

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

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (*indennità di pubblica sicurezza*);
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
- d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis (*indennità condizioni lavoro*).

4. La misura dell'indennità giornaliera all'interno dei limiti minimi e massimi è determinata in relazione allo svolgimento:

- del servizio in determinate zone sensibili del territorio;
- del servizio con particolari mezzi.

5. L'importo di detta indennità giornaliera è determinato come segue:

- da euro 0,50 ad euro 3,00 giornaliero per servizi esterni fino a giorni 6 mensili;
- da euro 3,01 ad euro 6,00 giornaliero per servizi esterni fino a giorni 12 mensili;
- da euro 6,01 ad euro 10,00 giornaliero per servizi esterni fino a giorni 22 mensili.

6. L'indennità compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.



7. Tale indennità spetta, previa attestazione del Comandante / Responsabile dell'area da comunicare al Servizio Personale, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata a consuntivo dell'anno di riferimento.

8. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 attribuite rispettivamente al personale in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza e a quello che svolge funzioni di polizia giudiziaria di cui all'art. 16, CCNL 22 gennaio 2004

9. Le risorse per la remunerazione della indennità di servizio esterno sono quantificate:

- per l'anno 2019 in **3.000,00** euro.

Art. 36

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato - Art. 56-ter CCNL 21/05/2018

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'ente, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56 ter del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso.

2. Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.

3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

4. In ogni caso le parti, per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56, ter, del CCNL 21/05/2018 finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, rimandano l'applicazione del presente istituto alle norme regolamentari eventualmente adottate in materia dall'Ente.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the lower half of the page, some appearing to be initials or names like 'M', 'Albergo', 'pi bus', and others.

TITOLO V - CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

Art. 37

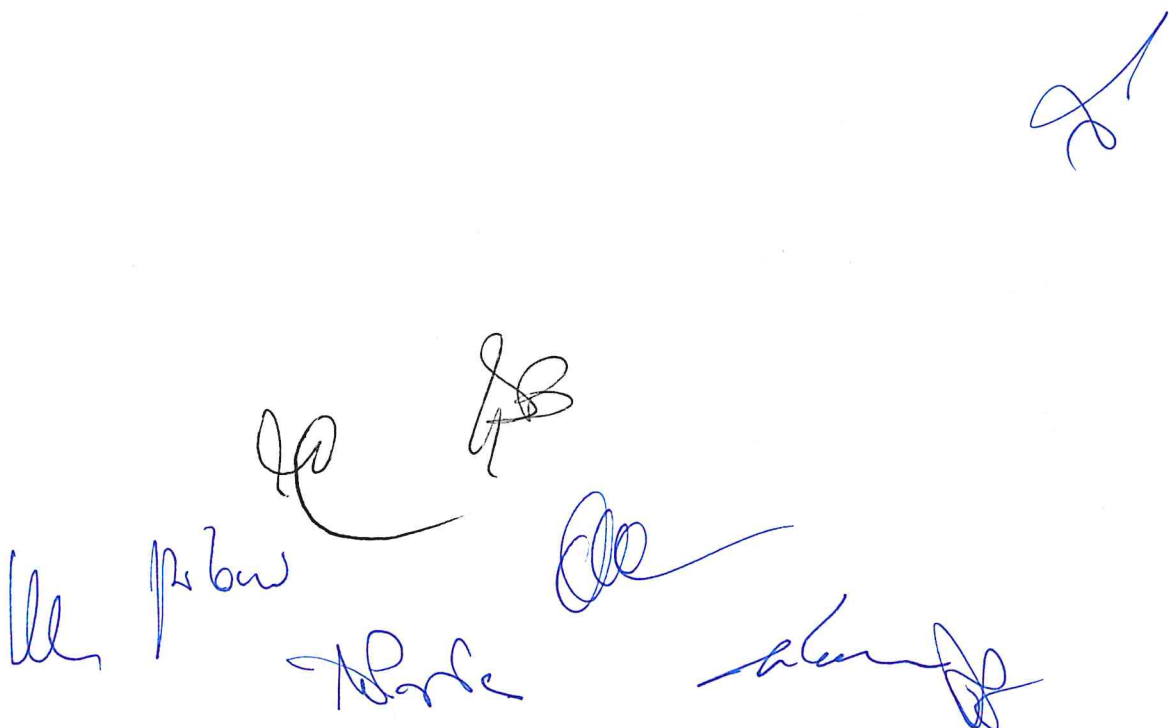
Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto integrativo.

1. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale, mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione di parte datoriale, in occasione della rinegoziazione annuale dei criteri di ripartizione delle risorse.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 20 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 38

Norme 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 attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

The image shows several handwritten signatures in blue ink. There are approximately seven distinct signatures scattered across the lower half of the page. One signature is located in the upper right quadrant, while the others are more clustered in the lower left and bottom center areas. The signatures vary in style, with some appearing as simple initials and others as more complex, cursive-like marks.

Costituzione del Fondo risorse contrattazione integrativa ai sensi del CCNL 21 maggio 2018 (All. A)

DESCRIZIONE	IMPORTI
Risorse stabili	
(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018) - Come certificato dall'organo di revisione contabile	274.797,00
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	70.000,00
(3a) INCREMENTO DI EURO 83,20 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE (IN SERVIZIO AL 31.12.2015) - N.B. DAL 2019	8.070,40
(3b) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME	9.672,10
(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	4.296,24
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165)	
(6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO	
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)	
(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI	
(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015	
TOTALE RISORSE STABILI	226.835,74

a) Risorse variabili soggette a limitazione

(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(13) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)	
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)	14.184,00
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)	
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	3.143,74
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	
(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI	
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)	17.327,74

b) Risorse variabili non soggette a limitazione

(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011)	
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	50.000,00
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)	
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	12.500,00
(26) INCENTIVO PER POTENZIAMENTO RISCOSSIONE ENTRATE - (ART. 1, C. 1091, L. 145/2018)	
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	62.500,00

ff

Prbw

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TOTALE RISORSE VARIABILI		79.827,74
		TOTALE
		306.663,48

TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO		226.420,98
(A SOMMARE) FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO (SOLO PER ENTI SENZA DIRIGENZA)		0,00
TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI SOGGETTE A VINCOLO		226.420,98

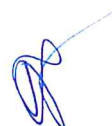
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 LORDO		288.981,40
A DEDURRE: RISORSE DESTINATE NEL 2016 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)		70.000,00
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 NETTO		218.981,40
DECURTAZIONE FONDO PER APPLICAZIONE LIMITE ART. 23 D.LGS. N. 75/2017		7.439,58
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2019		299.223,90
QUOTA FONDO ART. 33, COMMA 2, D.L. N. 34/2019		6.209,40









STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

del Personale NON dirigente del Comune di PISTICCI, per il Triennio 2018-2020

Visti e richiamati:

- la **deliberazione** della **G.C. n. 160 del 13.11.2019**, ad oggetto **Linee di indirizzo** per la delegazione trattante di Parte Datoriale nella **contrattazione collettiva decentrata integrativa parte normativa 2018-2020 e destinazione Risorse - Fondo Anno 2019**;
- la **determinazione** del Dirigente Finanziario Determinazione n. 108 del 05.11.2019, integrata con Determinazione n. 119 del 13.11.2019, con la quale è stato costituito il fondo per il salario accessorio anno 2019;
- la **seduta in data 2.12.2019**, nel corso della quale le Parti Negoziali hanno sottoscritto la **IPOTESI di CCDI parte normativa 2018-2020 e destinazione Risorse - Fondo Anno 2019** del personale dipendente NON dirigente del Comune di PISTICCI;
- la **Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria** sottoscritta in data **03.12.2019** trasmessa al Revisore Unico dei Conti del Comune di PISTICCI;

Atteso che

- il collegio dei revisori in data **04/12/2019** ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL e delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40-bis, comma 1, d. lgs. 165 del 2001);
- la Giunta comunale con **deliberazione n. 178 in data 05/12/2019**, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di Parte Datoriale alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

L'anno **2019**, il mese di **dicembre** il giorno **10/12/2019** alle ore 16,30 presso la sede del Comune di PISTICCI, le Parti negoziali composte da :

Delegazione Trattante di PARTE DATORIALE (costituita con DGC n. 157 del 30/08/2018)

Presidente: Segretario Generale del Comune - Dott.ssa Clementina Gerardi

Componente: Dirigente Finanziario - Ufficio Personale - Dott. Michele BIANCO
Dirigente Settore IV - Dott. Salvatore Pietrantonio DE MARCO

Delegazione Trattante di PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

DI TURSI Giulia - **CISL**

CAZZETTA Silvio - **CISL**

BLANCAGEMMA Gaetano - **CISL**

ESPOSITO Adele - **UIL**

PASTORE Maria Anastasia - **CGIL**

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. MARAGNO Vito

CISL-FP BOLLETTINO Giuseppe

U.I.L. F.P.L. COPPOLA Francesco **DELEGATO ROCCO MELISSA**

CSA assente

Sottoscrivono definitivamente l'allegato CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO contratto collettivo decentrato integrativo del Personale NON dirigente del Comune di PISTICCI, contenente parte normativa 2018-2020 e destinazione risorse parte economica - anno 2019.

Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

