

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di RANICA per la disciplina del salario
accessorio
Annualità economica 2021**

il giorno 17.12.2021 alle ore 14.30 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica composta:

dal presidente Serlenga dott.ssa Tiziana – Segretario Comunale

da Nappi Mario – Responsabile del Settore Polizia Locale



e la Delegazione di parte sindacale, composta:

Per la R.S.U.

Rotini Alessio

Penna Sergio



I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Pusceddu Dino – CGIL

D'Aniello Fabio - CISL

Montanino Antonio - UIL

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

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di RANICA e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto ha validità per l'annualità economica 2020 ed è predisposto tenendo conto delle disposizioni introdotte dal CCN.L. 2016/2018, sottoscritto il 22 maggio 2018 e del precedente C.C.D.I. 2018-2020 sottoscritto il 24.12.2018
4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
5. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
6. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di maggio dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Le parti prendono atto che salva diversa vigente disposizione legislativa l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.

Art. 3

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

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della PL, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.



2. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.
3. Le risorse destinate alle predette finalità previdenziali sono gestite da appositi organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei dipendenti interessati ¹.

Art. 4
Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2021 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 3.243,00=. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti
2. Come previsto dall'art. 14 comma 3 del CCNL 1.4.1999 le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.
3. Ai sensi dell'art. 38 comma 2 del CCNL 14.9.2000 l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del responsabile del settore e deve essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verifica la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Le risorse vengono nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
5. Vista l'esiguità del fondo e le norme in materia di contenimento della spesa del personale, le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000.
6. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo

¹ CCNL normativo 2002 – 2005 economico 2002 – 2003 - Art. 17 - Prestazioni assistenziali e previdenziali - 1. Le risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali dall'art. 208, comma 2, lett. a) e comma 4, del D Lgs. n. 285 del 1992 e successive modificazioni e integrazioni, sono gestite dagli organismi di cui all'art. 55 del CCNL del 14.9.2000 formati da rappresentanti dei dipendenti e costituiti in conformità a quanto previsto dall'art. 11, della legge n. 300 del 1970.

CCNL del 14.9.2000 - Art.55 -Attività sociali, culturali e ricreative - 1. Le attività sociali, culturali e ricreative, promosse negli enti, sono gestite da organismi formati da rappresentanti dei dipendenti, in conformità a quanto previsto dall'art.11 della legge n.300/1970.

Legge 300/1970 - Art. 11 (Attività culturali, ricreative ed assistenziali e controlli sul servizio di mensa) ²⁰⁰ - 1. Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori. 2. Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'articolo 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva ²¹¹.

individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

7. Ai sensi dell'art. 38 comma 7 del CCNL 14.9.2000, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

Art. 5

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

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

Art. 6

Incarichi di Posizione Organizzativa

1. Le parti prendono atto che:
 - con decreto sindacale nr. 8 del 20.05.2019 sono stati conferiti gli incarichi di posizione organizzativa, sulla base del nuovo assetto delle Posizioni Organizzative delineato dagli artt. 13 e seguenti del C.C.N.L. EE.LL. 2016-2018, sottoscritto in data 21.05.2018, nel rispetto delle procedure ivi previste in ordine sia al preventivo confronto con le parti sindacali, avvenuto in data 13.05.2019, sia alla predeterminazione dei criteri generali per il conferimento e la revoca dei predetti incarichi, con Deliberazione di G.C. nr. 65 del 14.05.2019;
 - a seguito del rinnovo del consiglio Comunale, con decreto sindacale n. 14 del 19/06/2019 assunto dal sindaco neo- eletto, sono stati conferiti gli incarichi di posizione organizzativa ai sensi degli art. 14, 15 e 16 del CCNL 21.05.2018 per il periodo dal 19.06.2019 al 18.06.2022, fatta salva la revoca ai sensi dell'art. 14 comma 3 del C.C.N.L. EE.LL. 2016-2018, sottoscritto in data 21.05.2018.Nel corso dell'anno 2020, inoltre, sono stati conferiti i seguenti nuovi incarichi di posizione organizzativa:



- Responsabile Settore Polizia Locale – Decreto Sindacale nr. 4 del 24.04.2020;
 - Responsabile Settore Affari Generali - Decreto Sindacale nr. 8 del 30.06.2020;
 - Responsabile Settore Pianificazione e Gestione del Territorio - Decreto Sindacale nr. 9 del 31.08.2020;
2. Per l'anno 2021 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, è pari ad Euro **62.168,09=** così suddivise:
- a) ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento dell'indennità di posizione delle posizioni organizzative pari ad Euro **49.984,47=**;
 - b) ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative è pari ad Euro **12.183,62=**
3. Si dà atto che le risorse di cui al comma 2 sommate al fondo per il salario accessorio previsto all'art. 67, con l'eccezione delle risorse prevista 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 pari ad Euro **136.908,51=**.

Art. 7
Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente articolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI.
2. I risparmi derivanti dall'applicazione dei successivi articoli 17 e 18 qualora siano determinati dalla parziale erogazione delle risorse destinate a tal fine dall'art. 67 commi 4 e 5 sono considerati economie di bilancio.

Art. 8
Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, ammontano a complessive € **820,00=**.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. Per le attività esposte a rischio è coinvolto un dipendente con la mansione di operaio-stradino. Per tale attività l'indennità ammonta a € 2,00/giorno. Le risorse complessivamente previste per l'anno 2020 ammontano a € **170,00=**.
4. Per le attività di **maneggio valori** sono coinvolti n. 3 dipendenti (n. 2 addetti ai servizi demografici e l'economista comunale). In base all'andamento storico del valore medio mensile delle risorse maneggiate ed ai proventi delle carte di identità elettroniche, si può ritenere che il valore medio mensile maneggiato rientri nel limite di € 500,00=. L'indennità, ammonta a € 1,00/giorno. Le risorse complessivamente previste ammontano a € **650,00=**.

Balena

Napoli



5. Nel Comune di Ranica non si rilevano **attività disagiate** certificate dal Responsabile di Settore che possano dar luogo alla corresponsione della relativa indennità.
6. **Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008.**
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 18 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 9

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno - festivo

1. Al finanziamento dell'**indennità di turno** è destinato, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, l'importo di € 5.150,00=.
2. Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018 e in particolare:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
 - b) la distribuzione dei turni è considerata equilibrata ed avvicinata qualora il numero dei turni nell'arco del mese sia per la maggior parte equivalente². Un discostamento superiore al 20% di un singolo turno rispetto agli altri nella sua collocazione antimeridiana, pomeridiana o, se previsto, notturna è oggetto di un'apposita informativa preventiva al fine di attivare la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 lett. l);
 - c) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - d) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari a 30 minuti massimi limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - e) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - f) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - g) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo

² Parere ARAN 900-22C2. **Che principi deve seguire la progettazione dei turni? E quanto al pagamento dell'indennità?**

In relazione ai quesiti formulati, riteniamo utile illustrare i seguenti elementi di valutazione:

- il principio della "distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni", previsto dall'art. 22 del CCNL del 14.9.200, non necessariamente deve essere interpretato con rigida proporzione aritmetica; il termine "equilibrato" non corrisponde esattamente a "numero identico";
 - un ragionevole differenziale tra i turni antimeridiani e quelli pomeridiani (di una o due unità) giustificato da esigenze organizzative non ci sembra che contraddica il concetto di equilibrio;

- nei casi di periodi di assenza nel mese da parte del lavoratore turnista, per malattia o per altre cause legittime, non preclude la corresponsione della indennità di turno per i giorni residui di lavoro nel corso dello stesso mese; il compenso, infatti, è ragguagliato alle ore effettive e non al periodo mensile.

compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

- h) fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- i) Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. A tale richiesta deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Settore entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
- j) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
3. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista con possibile esclusione, salvo casi di necessità, delle festività infrasettimanali.
4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 18 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
7. Al finanziamento dell'**indennità di reperibilità** è destinato, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, l'importo di Euro 2.500,00=.
8. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, è:
- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente. La possibilità di elevazione dell'arco temporale riferito al mese di cui al precedente comma è oggetto di un'apposita informativa preventiva al fine di attivare la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 lett. k);
 - d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non

Mr. [Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

- f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.
9. Il dipendente, di norma e come previsto dall'art. 24 comma 2 del CCNL 21.5.2018, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
 10. Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
 11. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
 12. Al finanziamento dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno è destinato, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, l'importo di € 150,00=.
 13. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolge parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
 - a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
 14. La corresponsione degli importi relativi all'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
 15. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
 16. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 18 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 10

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, per l'anno 2021, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, l'importo di € 4.200,00=.
2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.



6. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
8. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma uno sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Amministratore di sistema	€ 1.500,00
b) Assistente sociale	€ 1.500,00
c) Addetto invia continuativa alle notifiche	€ 1.200,00

8. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL l'importo di € 600,00=, la stessa prevista nel CCDI 2020.
9. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
10. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 ed è cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura massima di € 300,00= annuali.
11. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
b) Ufficiale elettorale	€ 300,00
c) Responsabile di tributi	€ 0,00
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 0,00
e) Formatore professionale	€ 0,00
f) Responsabile di archivi informatici	€ 0,00
g) Ufficiale giudiziario	€ 0,00
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 0,00

12. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
13. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
14. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
15. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
16. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso



di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

17. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese in corso.
18. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 11

Indennità per il personale della Polizia Locale.

1. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, l'importo di € 1.000,00=
2. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità³.
4. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 1,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 8.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività, a seguito di comunicazione del Responsabile del settore nella quale è riportato il nominativo dei dipendenti che hanno espletato in via continuativa il servizio esterno.
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008.
8. Al finanziamento dell'indennità di funzione del personale appartenente al personale della polizia locale prevista dall'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 è destinato, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL l'importo di € 0,00.=
9. In applicazione del citato art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio).
10. Tale responsabilità può essere attribuita unicamente al personale che:
 - a) svolga particolari funzioni formalmente assegnate ai sensi del vigente regolamento regionale;

³ Si prende in considerazione il mese. Se su 26 giornate lavorative effettive (esclusa qualunque giornata di assenza dal servizio a qualsivoglia titolo) si svolgono almeno 14 giornate con una prestazione parziale o totale in servizio esterno per quel mese l'agente viene considerato come adibito in via continuativa ai servizi esterni e per le giornate di servizio all'esterno spetta l'indennità prevista.

- b) tali funzioni devono essere espletate in una specifica struttura.
12. L'indennità di cui al comma 8 è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1 del CCNL 21.5.2018. L'indennità ha natura retributiva fissa e ricorrente, è erogata in quote mensili suddividendo il valore della precedente tabella per 12:
 13. La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente ed è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
 14. Nel Comune di Ranica non risultano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio).
 15. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 12

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

1. Al personale in servizio della ex 8^a qualifica funzionale già titolare dell'indennità di direzione prevista dall' art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, tale indennità è mantenuta ad personam in applicazione del'art. 68, comma 1 del CCNL 21.5.2018 ed è pari all'importo di €. 774,69.
2. Nel Comune di RANICA non sono previste le succitate qualifiche professionali; pertanto non è previsto l'importo per detta indennità.

Art. 13

Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

1. Al personale temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.
2. Al finanziamento dell'indennità del presente articolo è destinato, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, l'importo di € 0,00=.
3. A favore dei **dipendenti assegnati temporaneamente**, anche a tempo parziale, **presso unioni di comuni** è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili strettamente correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso la stessa unione. E' escluso dalla corresponsione di tale

indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni del comma 6 dell'art.13 del CCNL 22.1.2004.

4. A favore dei dipendenti assegnati temporaneamente, anche a tempo parziale, con servizi gestiti in convenzione tra più comuni è attribuita un'indennità pari a € 25 mensili correlata alle effettive prestazioni lavorative e gravante sul fondo relativo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività costituito presso l'ente utilizzatore. E' escluso dalla corresponsione di tale indennità il personale titolare di posizione organizzativa cui si applicano le disposizioni dei commi 4 e 5 dell'art.14 del CCNL 22.1.2004.

Art. 14

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2021 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinato l'importo di € 5.400,00=.
2. Le parti danno atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
 - c) ai sensi dell'art. 12, comma 8, del CCNL 21.5.2018 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
 - d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il biennio 2021-2022 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse⁴.
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) Non possono accedere alla progressione orizzontale coloro che hanno avuto, nel biennio

⁴ Si sommano i trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti che partecipano alla selezione sia complessivamente che per singola categoria giuridica. Si individua il rapporto tra queste due somme e tale percentuale diventa la percentuale di risorse complessive a disposizione delle progressioni economiche nell'anno nella categoria giuridica. Esempio: dipendenti che possono progredire:

2 B4 - 1 B6 → somma del costo dei tabellari € 63.597,91 → percentuale sul totale 39,65%

1 C2 - 1 C4 → somma del costo dei tabellari € 46.491,65 → percentuale sul totale 28,98%

2 D2 → somma del costo dei tabellari € 50.310,11 → percentuale sul totale 31,37%

Totale tabellari € 160.399,67

Se le risorse complessive per le progressioni fossero 10.000,00 € spetterebbero € 3.965,00 ai livelli B, € 2.898,00 ai livelli C e € 3.137,00 ai livelli D.

- precedente, una sanzione disciplinare pari o superiore alla multa di quattro ore;
- b) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale media pari ai 4/5 (80%) del massimo ottenibile nel triennio precedente all'anno di riferimento.
 - c) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, in ordine decrescente di punteggio, con una percentuale annuale pari al 50% dei dipendenti aventi diritto, con arrotondamento per eccesso.
 - d) In caso di parità verrà data la precedenza al dipendente inquadrato nella posizione economica più bassa, a prescindere dalla categoria di appartenenza;
 - e) Per l'anno 2021 il beneficio decorrerà dal 1^a gennaio 2021 e la valutazione è ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del triennio 2018-2019-2020;
 - f) Per l'anno 2022 il beneficio decorrerà dal 1^a gennaio 2022 e la valutazione è ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni individuali del triennio 2019-2020-2021;
5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti ventiquattro mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale dal 1° gennaio del secondo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale.
6. Nel caso di personale assente per maternità o per patologie che richiedono terapie salvavita, qualora l'assenza avvenga per l'intero anno o comunque per un periodo lungo, tale da non consentire la valutazione ai fini della produttività, al dipendente verrà attribuito il punteggio minimo di 24/30 ai soli fini della progressione orizzontale".
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.
8. A decorrere dall'anno 2023, fatti salvi eventuali mutamenti intervenuti nel quadro normativo o nella contrattazione collettiva nazionale, si procederà all'effettuazione di un nuovo ciclo di progressioni biennale, applicando i criteri previsti dal presente articolo, con la precisazione che, a parità di punteggio tra gli aventi diritto, avranno la precedenza i dipendenti che non hanno ottenuto la progressione nel biennio 2021-2022.

NW 132 Balzani

Art. 15
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinato un importo pari ad € 31.823,00=.



2. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto che ne sono parte integrante.
3. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:
- a) risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (**incentivo funzioni tecniche**) pari ad € 23.823,00=;
 - 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 € 0,00= (Questo Ente non ha un servizio autonomo di avvocatura);
 - c) risorse destinate al recupero evasione ICI in attuazione dell'articolo 59, comma 1, lettera p) del D.Lgs. 446/1997 pari ad € 0,00=;
 - d) risorse destinate al compenso per il processo tributario in attuazione dell'art. 15, comma 2-bis, del D.Lgs. 546/1992 pari ad € 0,00=;
 - 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 € 8.000,00=;
 - 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 € 0,00;
 - g) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 riguardanti i **contratti di sponsorizzazione** pari ad € 0,00=;
4. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia alla proposta di regolamento comunale per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivi funzioni tecniche e l'innovazione" che è stata condivisa con la parte sindacale, e sottoscritta in data 09.11.2018. La Giunta Comunale, con provvedimento n. 182 il 13/11/2018, ha approvato il succitato regolamento.
5. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute sono considerate economie di bilancio.
6. 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. 16

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

1. Non è previsto lo stanziamento destinato ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 in quanto le risorse sono state destinate nell'ambito dell'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità riferite alla figura di addetto in Via continuativa alle notifiche.



Art. 17
Parte variabile del fondo

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. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritengono dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti:
 - a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 per l'anno corrente ammontino ad un totale di € 23.823,00= ;
 - b) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente ammontino a un totale di € 8.000,00=.
3. Ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, il quale dispone che il limite al trattamento economico accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018, è stato stanziato l'importo di € 0,00= per finanziare specifici obiettivi di PEG.

Art. 18
Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) rappresenta il 21,97 % di tali risorse, pari ad euro **14.544,34=**.
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1.
3. Si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.
4. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
5. Le risorse vengono poi sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.



6. Ad una percentuale del **3%** dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore (corrisponde a n. 1 unità), è attribuita una **maggiorazione del 30%** del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente per un importo complessivo pari a **€ 114,82**
7. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita sulla base della certificazione del Segretario in merito alla posizione premiale, risultante nella graduatoria dei punteggi delle valutazioni. In caso di parità di punteggio prevale il criterio dell'anzianità di servizio, purché ciò non comporti l'attribuzione della maggiorazione del 30% al medesimo dipendente per il secondo anno consecutivo.
8. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018 e sottratte le somme di cui al comma 7, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance è pari ad **euro 14.429,52.=**
9. Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:
 - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
 - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

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

- c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
 - d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
 - e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
10. Le risorse sono distribuite tra il personale:
 - a) per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;
 - b) per il 50% in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.
11. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV o dal Nucleo di Valutazione.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti

riguardo agli obiettivi previsti nel DUP con esclusione di quanto finanziato dal precedente art. 16. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma dei parametri di cui al comma 10 lett. b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.

12. L'erogazione del restante 50 % delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;
- a) per l'erogazione di tale quota si procede moltiplicando la valutazione individuale per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente comma 9, lett. b). I risultati così ottenuti vengono sommati per tutti dipendenti, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente calcolata applicando il parametro della categoria di appartenenza.
 - b) prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;
 - c) per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.
 - d) la scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenze i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.
13. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale di cui al comma 9 lett. b).
14. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di aprile dell'anno successivo in applicazione dei succitati criteri e della relativa procedura applicativa.

Art. 19

Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi

con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

Finalità del compenso	Percentuale	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	10,90	€ 7.214,76
Compenso per erogazione della performance organizzativa	10,90	€ 7.214,76
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	0,17	€ 114,82
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	8,16	€ 5.400,00
Indennità di turno	7,78	€ 5.150,00
Indennità di reperibilità.	3,78	€ 2.500,00
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	0,23	€ 150,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	1,24	€ 820,00
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.		€ 0,00
Indennità per specifiche responsabilità	6,35	€ 4.200,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	0,91	€ 600,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	1,51	€ 1.000,00
Indennità di funzione personale PL		€ 0,00
Indennità funzionari ex 8 ^a qualifica funzionale		€ 0,00
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione		€ 0,00
Risorse destinate ai messi notificatori		€ 0,00
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	48,08	€ 31.823,00
Progetti specifici finanziati		€ 0,00
Integrazione risorse per finanziare specifici obiettivi		€ 0,00
TOTALE GENERALE	100%	€ 66.187,35

Art. 20
Personale in distacco sindacale

- Al personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 7 del CCNQ del 4.12.2017, verrà garantito quanto disposto dalle vigenti norme contrattuali, anche in relazione a quanto disposto dell'art. 71 della Legge n. 133/2008. In particolare il trattamento accessorio legato alla produttività o alla retribuzione di risultato, in applicazione del comma 3 del citato articolo, è attribuito in base all'apporto partecipativo del dirigente sindacale al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Art. 21
Riconoscimento buono pasto per servizio serale di vigilanza

In caso di svolgimento del servizio serale di vigilanza nei mesi estivi si conviene che:

- al personale della polizia locale che svolgerà il servizio serale verrà riconosciuto il buono pasto;
- il suddetto buono pasto è subordinato all'effettuazione del servizio ordinario pomeridiano.

AR

Art. 22
Fondo per le alte professionalità

1. L'articolo 32 comma 7 del CCNL 22.1.2004 prevede un incremento delle risorse stabili del fondo del salario accessorio pari a "0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art.10" (alte professionalità).
2. In questo ente, non essendo previste alte professionalità, per mero errore non ha mai inserito, nella costituzione del fondo del salario accessorio, l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ammontanti a **euro 873,42=**.
3. L'ARAN, con l'orientamento n. 14139 prot. del 25.07.2018 rileva che "qualora l'Ente dovesse riconoscere un proprio errore nel procedimento di calcolo e di quantificazione delle singole voci di alimentazione delle risorse decentrate, potrebbe, eventualmente, procedere, secondo criteri di correttezza, e buona fede, ad un eventuale intervento correttivo, nel rispetto evidente delle clausole negoziali che le prevedono e disciplinano".
4. Poiché nell'ente non sono previste figure di "alta professionalità", la delegazione trattante dà atto che lo stanziamento relativo a tali figure verrà utilizzato per la distribuzione dei premi correlati alla performance.

Art. 23
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti ed al C.C.D.I. 2018 – 2020 sottoscritto il 24.12.2018.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

RANICA li, 17.12.2021

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Serlenga Tiziana – Segretario Comunale _____

Nappi Mario – Responsabile di Settore _____

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U. Penna Sergio _____

Rotini Alessio _____

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

Pusceddu Dino – CGIL _____

D'Aniello Fabio - CISL _____

Montanino Antonio - UIL _____

Allegato A
Costituzione del fondo del Salario Accessorio

ART. 1

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

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione comunale, con deliberazione G.C. n. 129 del 16.09.2021 per la sua parte variabile e con determinazione n. 483 R.G. del 30.09.20201 per la sua parte stabile.
2. Tale fondo per la sua parte stabile risulta, pertanto, costituito:
 - a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2017 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL;
 - b) dall'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.1.2004 pari allo 0,20% del Monte Salari dell'anno 2001 qualora tali risorse non siano state utilizzate nell'anno 2017;
 - c) dall'importo su base annua, pari a € 83,20 per unità di personale in servizio al 31/12/2015 (art. 67, comma 2, lett. a) del CCNL 22.05.2018);
 - d) dall'importo pari alle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio;
 - e) dall'importo corrispondente alla RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente;
 - f) dai trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente;
 - g) dell'importo per il personale trasferito l'anno precedente;
 - h) di un importo pari alla riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario;
 - i) di un importo pari alla quota individuale media al fondo del salario accessorio dell'anno precedente al fondo di riferimento per ogni persona assunta nel corso dell'anno precedente, in caso di incremento della dotazione organica.

Ammontare delle RISORSE STABILI		
2.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2017.	€ 76.367,00
2.b	Risorse destinate alle Alte Professionalità e non stanziare.	€ 873,42
2.c	Importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per unità di personale destinatarie del presente CCNL, in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019 (€ 83,20 X 21 dipendenti)	€ 1.747,20

AA

[Signature]

[Signature]

[Signature]

2.d	Importo delle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio.	€ 3.147,96
2.e	RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	€ 0,00
2.f	Trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente	€ 0,00
2.g	Integrazione del fondo per il personale trasferito l'anno precedente	€ 0,00
2.h	Riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario	€ 0,00
2.i	Integrazione del fondo per aumento della dotazione organica	€ 0,00
	TOTALE FONDO PARTE STABILE	€ 82.135,58

3. Il fondo di cui al comma precedente risulta ridotto delle somme:

- riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017;
- riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni.

Riduzione delle RISORSE STABILI		
2.a	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017	- € 0,00
2.b	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	- € 2.500,00
2.c	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni	- € 0,00
	TOTALE RIDUZIONE RISORSE STABILI	- € 2.500,00
	TOTALE RISORSE STABILI A SEGUITO DELLA RIDUZIONE	€ 79.635,58

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

- dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività);
- dalla quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
- dalle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

N.M. B. S. Camp

- d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
- e) dai risparmi del fondo lavoro straordinario nell'anno precedente;
- f) dalle risorse destinate all'incentivo dei messi notificatori;
- g) dalle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;
- h) dall'integrazione delle risorse sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, con esclusione della dirigenza;
- i) dalle risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale;
- j) dalle risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio;
- k) dalle integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento;
- l) dalle risorse residue dall'applicazione degli istituti contrattuali previsti nell'anno precedente (risparmi fondo di produttività)
- m) per il solo anno 2018 delle risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004) e non utilizzate negli anni precedenti.

Ammontare delle RISORSE VARIABILI		
4.a	Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività)	€ 0,00
4.b	Risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98	€ 0,00
4.c	Specifiche disposizioni di legge	€ 31.823,00
4.d	RIA del personale cessato per l'anno di cessazione	€ 0,00
4.e	Risparmi del fondo lavoro straordinario	€ 0,00
4.f	Incentivo per i messi notificatori	€ 0,00
4.g	Trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	€ 0,00
4.h	1,2% del monte salari dell'anno 1997	€ 0,00
4.i	Risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento	€ 0,00
4.j	Risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio	€ 0,00
4.k	Integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento	€ 0,00

AP

New 15 Buleaf

4.l	Risparmi fondo di produttività	€ 1.452,63
4.m	(per il solo anno 2018) Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004) e non utilizzate negli anni precedenti.	€ 0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 33.275,63

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

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE		
Totale Risorse Stabili		€ 82.135,58
Riduzione delle Risorse Stabili		€ 2.500,00
Totale delle risorse variabili		€ 33.275,63
Totale delle risorse ai fini del rispetto del limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017		€ 77.240,42
Incremento limite ai sensi art. 33, comma 2, D.L. 34/2019		€ 0,00
Nuovo importo delle risorse soggette a limite		€ 77.240,42
TOTALE FONDO art. 67 CCNL 21.5.2018		€ 112.911,21

Si precisa che l'importo delle risorse variabili ammontanti a € 33.575,63= non rientrano nel limite del rispetto delle risorse accessorie.

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

Retribuzione di Posizione e di Risultato delle P.O.		
Totale delle risorse stanziare per il pagamento della Retribuzione di Posizione		€ 49.984,47
Fondo per il pagamento della retribuzione di Risultato		€ 12.183,62
TOTALE delle risorse per il pagamento delle P.O.		€ 62.168,09

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

Verifica del limite dell'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017		
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2021		€ 175.079,30
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2016		€ 136.908,51
Differenza 2021/2016		€ 38.170,79

8. La differenza 2020/2016 di € 38.170,79= è così determinato:

- € 1.747,20= Art. 67, comma 2, lett. a) CCNL 22.05.2018 (Euro 83,20 per ciascun dipendente in servizio al 31/12/2015);
- € 3.147,96= art. 67, c.2, lett. b) CCNL 21.05.2018 (differenza valore delle categorie economiche);
- € 1.452,63= risorse non utilizzate o non attribuite relative al fondo dell'anno precedente;

- € 31.823,00= risorse derivanti da disposizioni di legge (incentivi funzioni tecniche incentivi ISTAT).

9. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali negli anni precedenti relativamente al personale in servizio al costo attuale, quelle destinate al personale educativo per la corresponsione della specifica indennità per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 e quelle per i reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra e risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

ART. 2

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

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

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

Per un totale annuo complessivo di € 8.932,72=.

ART. 3

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

1. Ai sensi dell'art. 16, comma 4, del CCNL del 21.5.2018, le risorse economiche già destinate alla **progressione orizzontale** all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 - a) cessato dal servizio;



- b) che ha avuto una progressione verticale relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
- c) che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.
3. In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente.
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo attuale.
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione dei commi precedente art. 4 è pertanto depurata dal seguente importo:

Dipendente	Percentuale P.T.	Livello giuridico	Livello economico	Somma progressioni attribuite	NOTE
A.M.		C	C6	3.489,86	
B.A.E.		C	C3	1.162,59	
B.D.		A	A3	8,33	Cessato il 05.01.2021
B.R.	83,33%	C	C3	968,83	p. time 30 ore settimanali
G.P.		C	C3	1.162,59	
G.R.M.		B	B6	2.165,54	
M.D.	66,67%	C	C3	774,97	p. time 24 ore settimanali
M.T.		C	C3	1.162,59	
M.L.		D	D3	3.618,03	
P.M.C.	50,00%	C	C6	1.744,93	p. time 18 ore settimanali
P.S.		C	C5	2.791,75	
R.M.	86,11%	C	C4	1.636,40	p. time 31 ore settimanali
R.A.		C	C5	2.791,75	
T.M.		D3	D6	4.567,55	
T.L.		C	C6	3.489,86	
Z.B.		C	C6	3.489,86	
Z.A.	83,33%	D	D3	3.165,78	p. time 30 ore settimanali dal 01/04/2021
IMPORTO TOTALE				38.191,21	

per un totale di Euro 38.191,21=.

6. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività non è ulteriormente ridotto dalle risorse destinate al finanziamento dei sottoelencati istituti perché non sussiste la fattispecie:
- indennità dovuta al personale educativo secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001;
 - reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999.

AA

