



COMUNE DI LUMEZZANE

Provincia di Brescia

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PARTE ECONOMICA

DISTRIBUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2022

In data 30/11/2022 presso la residenza municipale del Comune di Lumezzane, ha avuto luogo l'incontro tra le parti di seguito indicate, regolarmente convocate:

- **delegazione di parte datoriale così composta:**

			P	A
Presidente	dott.ssa Di Nardo Francesca	Segretario Comunale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Componente	dott. Savelli Roberto	Dir. Servizi Finanziari	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Componente	ing. Zuccoli Andrea Alfredo	Dir. Settore Ambiente e Tutela del Territorio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- **delegazione sindacale così composta:**

			P	A
OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Scaroni Lara	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Sinis Diego	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Merlini Ivo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	Riccò Andrea	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OO.SS. Territoriale	CSE	Boccamazzo Pietro	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale	CGIL FP	Viale Thomas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale	CSE	Roccia Massimo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale	UIL FPL	Boni Stefano	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale	UIL FPL	Staffoni Lauletta	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale	UIL FP	Tateo Maria Grazia	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) – PARTE ECONOMICA - si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
 - f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino alla durata del CCDI – PARTE NORMATIVA, salvo intercorra nuova intesa tra le parti.

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCDI – PARTE ECONOMICA - sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e Premialità

Art. 5
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione ed è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Per l'anno 2022, la costituzione del Fondo delle Risorse Decentrate (di seguito FRD) è stata effettuata con deliberazione di G.C. n. 132 del 15/11/2022. Le risorse disponibili per l'anno 2022, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a **Euro 400.869,89**.
3. La quantificazione del FRD non è oggetto di contrattazione. Il FRD è stato costituito, per l'anno 2022, tenendo conto delle previsioni della seconda parte del comma 2 dell'articolo 33 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853 dell'articolo 1 della legge n. 160/2019.
4. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
5. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziate come da deliberazione di G.C. n. 132 del 15/11/2022 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, che dovranno essere individuati entro 30 giorni dalla sottoscrizione della presente intesa nell'ambito del Piano della performance 2022. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.
6. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 6
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL
 - d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a), b e c) del CCNL.
 - f) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

Art. 7
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi del presente contratto.

4. Per l'anno 2022, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, commi 1 e 2, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:

DESTINAZIONE **2022**
(Art. 68 CCNL 21/05/2018)

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68 c. 1 CCNL 2016/2018	226.079,13
PEO STORICHE (comprehensive di diff. PEO a regime)	107.500,00
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 c. 4 lett. b, c CCNL 22/01/2004)	36.000,00
INDENNITA' PERSONALE EX VIII QUALIFICA (art 37 c. 4 CCNL 06/07/1995)	1.740,00
INDENNITA' CAT. A E B (art. 70-septies CCNL 2018)	390,00
subtotale art. 68 c. 1 CCNL 21/05/2018	145.630,00
Residuo risorse stabili	80.449,13
Risorse variabili	174.790,76
subtotale	255.239,89
Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68 c. 2 CCNL 2016/2018	
premi correlati alla PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	22.456,10
PROGETTI PER IL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE: (art. 67 c. 5 lett. b CCNL 2018)	
- obiettivo Emergenza sul territorio	9.500,00
- potenziamento servizi di sicurezza e controllo stradale personale Polizia Locale (art. 56-quater CCNL 2018)	20.188,00
- Progetti specifici di Settore	56.781,75
premi correlati alla PERFORMANCE INDIVIDUALE (min. 30%)	33.099,04
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70-bis CCNL 2018)	3.800,00
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO DI VIGILANZA (art. 56-quinquies CCNL 2018)	3.300,00
INDENNITA' DI TURNO E DI REPERIBILITA'	27.000,00
INDENNITA' PER SPEC. RESPONSABILITA' (art. 70-quinquies CCNL 2018)	
- personale di categoria B, C e D (comma 1)	16.830,00
- ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe (comma 2)	1.845,00
INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE cat. C e D (art. 56-sexies CCNL 2018)	2.000,00

SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 67 c. 3 lett. c):	
- incentivi per accertamenti IMU e TARI (art.1 c. 1091 L. n. 145/2018)	24.700,22
- incentivi per funzioni tecniche D.Lgs. 50/2016	24.000,00
- compensi ISTAT art. 70-ter CCNL 21/05/2018	3.000,00
- art. 53 c. 7 D.Lgs. 165/2001	-
MESSI NOTIFICATORI (art. 67 c. 3 lett. f)	-
PEO ANNO CORRENTE	6.740,00
ECONOMIE DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE (art. 16 c. 4 e 5 D.L. 98/2011)	-
subtotale art. 68 c. 2 CCNL 21/05/2018	255.239,89

TOTALE UTILIZZI	400.869,89
------------------------	-------------------

Totale Fondo Risorse Decentrate	400.869,89
--	-------------------

Art. 8

Criteri generali per la progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance e/o nel regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.
3. A valere dal 2019 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

Vincoli alle risorse

- a. Le risorse destinate annualmente alle PEO ammontano ad € 6.740,00, come definite all'art. 7 comma 4, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi del presente contratto;
- b. La quota stanziata per le progressioni economiche orizzontali viene destinata alle seguenti categorie:
 - n. 0 progressioni nell'ambito della categoria A;
 - n. 2 progressioni nell'ambito della categoria B;
 - n. 3 progressioni nell'ambito della categoria C
 - n. 1 progressione nell'ambito della categoria D

- c. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 5% l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per il fondo per le PO), che potrà essere destinata alle progressioni economiche

Requisiti di partecipazione

- d. Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 36 mesi nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi, come da tabella sotto riportata:

Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D	
A1		B1		C1		D1	
A2	3 anni	B2	3 anni	C2	3 anni	D2	4 anni
A3	3 anni	B3	3 anni	C3	4 anni	D3	4 anni
A4	3 anni	B4	4 anni	C4	5 anni	D4	4 anni
A5	3 anni	B5	4 anni	C5	5 anni	D5	4 anni
A6	4 anni	B6	4 anni	C6	5 anni	D6	4 anni
		B7	4 anni			D7	5 anni
		B8	5 anni				

- e. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 8/10 del coefficiente Progressione Orizzontale (o di 80/100 dei punteggi di valutazione) assegnato ad ogni fascia di valutazione. Verrà utilizzato il punteggio della pagella senza correttivo assenze.
- f. Sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio, in termini di decurtazione di anzianità minima necessaria per accedere alla posizione superiore.

Procedure selettive e criteri di valutazione

- g. Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.
- h. La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.
- i. L'esperienza maturata e le competenze acquisite saranno valutate dalla conferenza dei Dirigenti/Responsabili valutatori che, sulla scorta di apposito schema analitico dei fattori rilevanti, definiranno l'eventuale punteggio aggiuntivo da assegnare ai partecipanti alla selezione. Il punteggio massimo riconoscibile per detti parametri è di 20 punti su 100, rapportando in ottantesimi il punteggio di cui alla lett. e.
- j. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 20% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ciascuna categoria, garantendo comunque almeno una progressione per ciascuna categoria tra quelle individuate alla lett. b.
- k. In caso di mancato utilizzo di parte delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiranno nelle risorse destinate alla performance individuale.

CAPO II

Performance organizzativa e individuale

Art. 9

Premio correlato alla performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile, in conformità al Sistema di misurazione della performance.
3. Ai sensi dell'art. 67, comma 5 lett. b) del CCNL vengono individuati, tra gli obiettivi inseriti nel Piano performance, i seguenti progetti, a cui riconoscere uno specifico valore economico integrativo della performance organizzativa:

Obiettivo emergenza sul territorio € 9.500,00

Intende riconoscere un incentivo ai dipendenti del Comune che mettono a disposizione la loro opera per affrontare le emergenze che talvolta si presentano sul territorio, in particolar modo nei mesi invernali, in occasione delle nevicate.

Si prevede di riconoscere al personale impegnato nel progetto un premio correlato alla performance organizzativa del servizio, che tiene conto del fatto che l'apporto in termini di efficacia ed efficienza di questi dipendenti è rilevante per il raggiungimento dell'obiettivo e saranno con questo ricompensati; pertanto non accederanno al riparto delle risorse per la performance individuale.

A tale premio sarà aggiunta altra quota correlata allo specifico apporto individuale del progetto e composta da una quota graduata tra i dipendenti in misura fissa ed un'altra quota proporzionata alle ore di lavoro straordinario che l'attuazione del progetto avrà richiesto. Si ipotizza una quota massima di 180 ore a dipendente, che può essere elevata ai sensi dell'art. 39 CCNL 14.09.2000 in occasione di consultazioni elettorali e referendarie e in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini, ed un premio determinato in € 10,00 max per ogni ora di lavoro, con la precisazione che se il numero delle ore dovesse essere superiore a quello stimato i dipendenti non potranno esimersi dall'aderire al progetto.

Si ipotizza per l'anno 2022 un importo annuo di **€ 9.500,00** così distinto:

CANDIDATI	QUOTA PERFORMANCE SERVIZIO (1)	QUOTA AGGIUNTIVA FORFETTARIA PROG. OBIETT. (2)
4 dipendenti	4.500,00	5.000,00

L'importo indicativo di € 5.000,00 sub (2) sarà ripartito sulla base dell'apporto individuale misurato in termini quantitativi (ore di straordinario effettuate). Tale importo costituisce un budget complessivo che potrà subire storni da un dipendente all'altro. Qualora dalla valutazione delle prestazioni del singolo dipendente dovesse emergere un punteggio inferiore a 50/100, il premio orario sarà ridotto del 50%.

L'importo residuale, dopo aver pagato interamente tutte le ore di straordinario (indicativamente quantificato in € 4.500,00) sarà ripartito nel seguente modo:

- € 500,00 quota fissa assegnata al responsabile coordinatore del progetto
- € 4.000,00 sulla base dei criteri della performance individuale (tenendo conto della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo)

**Potenziamento servizi di sicurezza della Polizia Locale: € 20.188,00
(finanziato per € 15.000 con risorse ex art. 208 comma 5 bis – Cod.Strada)**

Il progetto trae origine dagli indirizzi espressi nelle Linee di Mandato relative al quinquennio 2019-2024.

Il progetto di seguito descritto attua le previsioni strategiche inserite nei principali strumenti di programmazione (Linee Strategiche di mandato, DUP 2022-2024. PEG PDO PERFORMANCE 2022-2024).

In particolare si richiamano gli obiettivi indicati alla Missione 03 – Programma 01 Polizia locale e amministrativa, Obiettivo strategico: 3.1 - Aumentare il livello di sicurezza e tranquillità percepito dai cittadini:

Obiettivo operativo	Descrizione	Orizzonte temporale
Daspo Urbano / Sicurezza Urbana	Controllo delle aree sensibili (parchi-scuole), come indicate nel Regolamento di Polizia Urbana, per droga	2021-2023
Controllo ai mercati rionali	Controllo aree mercatali al fine di prevenire forme di abusivismo commerciale e accattonaggio molesto	2021-2023
Segnalazione di irregolarità residenziale	Potenziamento delle forme di collaborazione con l'Aler di BS finalizzato ad un maggiore controllo sullo stato degli alloggi ERP di proprietà dell'Aler	2021-2023
Progetti di vigilanza serale	Elaborazione di un progetto recante l'efficace individuazione di servizi serali. (durante fine settimana, nel periodo estivo e in tutte le occasioni in cui si rendesse necessario un maggiore livello di attenzione)	2021-2023
Potenziamento controlli rispetto delle sanzioni dettate dalla normativa in materia di emergenza sanitaria Sars-CoV-2	Predisposizione ed attuazione di controlli sul territorio, finalizzati dalla normativa in materia di emergenza sanitaria Sars-CoV-2	2021-2023

In attuazione degli indirizzi generali espressi negli strumenti di programmazione, è stato elaborato il progetto di potenziamento sicurezza agenti della Polizia Locale, ai sensi dell'articolo 208 comma 5 del Codice della Strada, meglio descritto in termini di attività, budget, indicatori nella scheda sub.1, in appendice al presente contratto. Si prevede di riconoscere al personale impegnato nelle attività un premio correlato alla performance organizzativa del servizio, che tiene conto del fatto che l'apporto in termini di efficacia ed efficienza del personale impegnato è rilevante in questo progetto e saranno con questo ricompensati.

N. dipendenti interessati: 10 Budget annuo € 20.188,00

Azione progettuale 1

Tipologia	Totale servizi	Totale h
Servizi serali	64	512
Servizi notturni	8	128
Totale	72	640

Azione progettuale 2

Tipologia	Totale servizi	Totale h
Festivi	28	336
Totale	28	336

Azione progettuale 3

Tipologia	Totale servizi	Totale h
Diurno	25	100
Totale	25	100

Progetti Pdpf di Settore: € 56.781,75

In esecuzione della previsione di cui all'articolo 67, comma 5, lettera b) del C.C.N.L. Funzioni Locali del 21.05.2018, secondo la quale "b) alla componente variabile di cui al comma 3, 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; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c)".

Tale disposizione attua il principio generale di cui all'articolo 23, commi 2 e 3 del D.Lgs. 75/2017, laddove viene stabilito che

"2. Al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate

annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

3. Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile.”

Il Comune di Lumezzane, in forza dei seguenti atti:

- Deliberazione di Giunta Comunale numero 15 del 28.01.2020, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto l'approvazione del Piano esecutivo di gestione (P.E.G.) 2020/2022. Parte relativa al piano della performance e piano dettagliato degli obiettivi.
- la Delibera di Giunta Comunale n. 21 del 02/02/2021 di approvazione del P.E.G. 2021-2023, parte relativa al Piano della Performance e al Piano dettagliato degli obiettivi;

Il diritto e la prassi dell'emergenza epidemiologica hanno comportato la necessità di adeguare gli obiettivi del Servizio Comunale, allo scopo di consentire alla struttura amministrativa di continuare l'ottimale erogazione dei servizi attraverso azioni ad un tempo efficaci e tempestive.

Ai fini della relativa integrazione viene disposto il necessario adeguamento degli obiettivi da inserire negli strumenti di programmazione.

Per gli obiettivi e i progetti di cui al comma 3, la mancata totale o parziale realizzazione comporta per la parte corrispondente economia di bilancio, che non sarà distribuita nell'ambito delle risorse del FRD 2021.

Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance organizzativa, non sono considerate le assenze relative a:

- Infortunio sul lavoro;
- Congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse;
- Congedo di maternità/paternità;
- Terapie salvavita ed altre assimilabili;
- Malattia gravi patologie;
- Permessi retribuiti per donatori di sangue;
- Permessi retribuiti per donatori di midollo osseo;
- Permessi per funzioni elettorali;
- Permessi per lutto;
- Permessi per citazioni a testimoniare;
- Assenze per volontariato di cui all'articolo 9 del D.P.R. 08.02.2001;
- Permessi legge 104/92 per i soli dipendenti portatore di handicap grave;
- Recupero prestazioni di lavoro straordinario;
- Permessi sindacali retribuiti;
- Congedi per donne vittime di violenza;

Per l'anno 2022 i dipendenti del Servizio Tributi partecipano ai progetti Pddf di Settore per una quota pari al 10%, e gli Agenti di Polizia Locale partecipano per una quota pari al 50%, percentuale che potrà subire modifiche per gli anni successivi sulla base dell'importo delle risorse stanziare.

Art. 10

Premio correlato alla performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/Piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nel presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Le risorse sono assegnate in via preventiva al gruppo-lavoro, (che coincide con il settore o con il servizio, se non compreso in settore dotato di dirigente) in ragione della numerosità del gruppo, senza considerare i titolari di P.O., secondo i seguenti coefficienti:
 - Cat. A coefficiente 1,0;
 - Cat. B coefficiente 1,1;
 - Cat. C coefficiente 1,2;
 - Cat. D coefficiente 1,3;
5. La verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG da parte del Nucleo di Valutazione, sulla base delle relazioni dei dirigenti /responsabili, determina la conferma, la riduzione proporzionale o la non conferma della quota di fondo preventivamente assegnata.
6. La somma definitivamente destinata alla performance individuale verrà assegnata utilizzando i coefficienti sopra descritti ai seguenti servizi:
 - Ambito del Segretario Generale
 - Settore Servizi ai Cittadini
 - Settore Tutela dell'Ambiente e del Territorio

- Settore Pianificazione e governo del Territorio
 - Settore Finanziario
 - Comando Polizia Locale
7. Per l'anno 2022 i dipendenti del Servizio Tributi partecipano alla performance individuale per una quota pari al 100%, da ripartire con gli stessi parametri di cui sopra.
 8. Per l'anno 2022 gli Agenti di Polizia Locale partecipano alla performance individuale per una quota pari al 100%, percentuale che potrà subire modifiche per gli anni successivi sulla base dell'importo delle risorse stanziato per la performance individuale.
 9. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato abbia svolto attività lavorativa nell'ente per almeno 6 mesi nell'arco dell'anno solare.
 10. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
 11. Si stabilisce altresì che non verrà corrisposto il premio correlato alla performance individuale ai dipendenti di cat. B e C, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi per un importo superiori a € 3.000,00 per altre voci previste dal FRD.
 12. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance organizzativa, non sono considerate le assenze relative a:
 - Infortunio sul lavoro;
 - Congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse;
 - Congedo di maternità/paternità;
 - Terapie salvavita ed altre assimilabili;
 - Permessi retribuiti per donatori di sangue;
 - Permessi retribuiti per donatori di midollo osseo;
 - Permessi per funzioni elettorali;
 - Permessi per lutto;
 - Permessi per citazioni a testimoniare;
 - Assenze per volontariato di cui all'articolo 9 del D.P.R. 08.02.2001;
 - Permessi legge 104/92 per i soli dipendenti portatore di handicap grave;
 - Recupero prestazioni di lavoro straordinario;
 - Permessi sindacali retribuiti;
 - Congedi per donne vittime di violenza;

1-bis – In deroga a quanto stabilito all'articolo 4.2.C del SMVP, la retribuzione di risultato per l'anno 2022 ai dipendenti titolari di posizione organizzativa compete a condizione che l'APO abbia prestato servizio per almeno 90 giorni di calendario nell'anno 2022.

Ove il servizio prestato fosse inferiore ai 90 giorni di calendario non sono considerate le assenze relative a:

- congedo di maternità/paternità
- permessi per lutto
- permessi per citazioni a testimoniare
- permessi legge 104/92 per i soli dipendenti portatore di handicap grave
- infortunio sul lavoro;
- congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse;
- congedo di maternità (ex astensione obbligatoria);
- Terapie salvavita ed altre assimilabili;
- Malattia gravi patologie;
- permessi retribuiti per donatori di sangue;
- permessi retribuiti per donatori di midollo osseo;
- permessi per funzioni elettorali;
- assenze per volontariato di cui all'articolo 9 del D.P.R. 08.02.2001;
- recupero prestazioni di lavoro straordinario;
- permessi sindacali retribuiti;
- congedi per donne vittime di violenza;

Art. 11

Maggiorazione del premio individuale

1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/05/2018 per la quantificazione e la distribuzione del **premio individuale**, vengono definite le seguenti disposizioni:
 - a) si concorda di assegnare il premio individuale a n. 1 dipendente per ogni servizio purché valutato positivamente (fascia A1 e A2):

- Ambito del Segretario Generale	13 dipendenti
- Settore Servizi ai Cittadini	13 dipendenti
- Settore Tutela dell'Ambiente e del Territorio	13 dipendenti
- Settore Pianificazione e governo del Territorio	7 dipendenti
- Settore Finanziario	13 dipendenti
- Corpo Polizia Locale	11 dipendenti
 - b) ultimata la valutazione del personale viene applicato un coefficiente maggiorato del 30% per il personale individuato ai sensi della lett. a)
 - c) il premio per la performance individuale viene distribuito in base ai coefficienti tenendo conto della maggiorazione e senza eventuali resti;
 - d) in caso di parità di punteggio tra dipendenti dello stesso Servizio, la maggiorazione sarà assegnata secondo i seguenti criteri:
 - non aver percepito la maggiorazione nell'anno precedente
 - superiore valutazione media del triennio
 - maggiore anzianità di servizio presso l'Ente

CAPO III

Disciplina delle indennità

Art. 12
Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità". Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenze dal servizio per le quali la normativa o la contrattazione vigente prevedono la decurtazione delle voci del salario accessorio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Ai fini dell'assegnazione delle indennità, non sono considerate le assenze relative a:

- Infortunio sul lavoro;
- Congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività sopresse;
- Congedo di maternità/paternità;
- Terapie salvavita ed altre assimilabili;
- Permessi retribuiti per donatori di sangue;
- Permessi retribuiti per donatori di midollo osseo;
- Permessi per funzioni elettorali;
- Permessi per lutto;
- Permessi per citazioni a testimoniare;
- Assenze per volontariato di cui all'articolo 9 del D.P.R. 08.02.2001;
- Permessi legge 104/92 per i soli dipendenti portatore di handicap grave;
- Recupero prestazioni di lavoro straordinario;
- Permessi sindacali retribuiti;
- Congedi per donne vittime di violenza;

2. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 10 del presente contratto integrativo.

Art. 13

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.

2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

3. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

4. Si individuano a titolo esemplificativo i fattori implicanti maneggio valori come segue:
- ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.
 - È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

5. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 / Euro 10,00 come segue:

	Condizione di lavoro		Unità di personale	Importo al giorno	Importo previsto
A	personale esposto a rischio	A1) Addetto alla manutenzione strade/spazzamento neve	4	€ 2,00	€ 460,00
		A2) Addetto guida scuolabus e autista	2	€ 2,00	€ 368,00
		A3) Messo comunale	1	€ 1,50	€ 345,00
B	Personale con funzioni di agente contabile	B3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 1.000,00	3	€ 2,00	€ 460,00

6. In caso di compresenza di più fattispecie, qualora al personale compete l'indennità di cui alla lettera A) e anche B) le due indennità verranno sommate.
7. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.
8. Per l'anno 2022 le risorse complessivamente stanziate per le indennità da condizioni di lavoro sono pari a **€ 3.800,00**.

Art. 14

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);

- b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, anche in considerazione della categoria professionale di appartenenza, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili, sulla base dell'attribuzione della percentuale di responsabilità secondo il prospetto Allegato alla lettera "A" del presente CCDI; l'importo delle singole indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate Secondo la Tabella 1, di secondo la Tabella 1 di seguito riportata, articolata per categoria professionale di appartenenza:

Tabella 1

CATEGORIA DI APPARTENENZA	FASCE INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	
D3	≤ 40%	nessuna indennità
	da 41% a 50%	€ 500,00/annui lordi
	da 51% a 60%	€ 1.000,00/annui lordi
	da 61% a 70%	€ 1.500,00/annui lordi
	da 71% a 80%	€ 2.000,00/annui lordi
	da 81% a 90%	€ 2.500,00/annui lordi
	da 90% a 100%	€ 3.000,00/annui lordi
D1	≤ 30%	nessuna indennità
	da 31% a 40%	€ 500,00/annui lordi
	da 41% a 50%	€ 1.000,00/annui lordi
	da 51% a 60%	€ 1.500,00/annui lordi
	da 61% a 70%	€ 2.000,00/annui lordi
	da 71% a 80%	€ 2.500,00/annui lordi
	da 81% a 100%	€ 3.000,00/annui lordi
C	≤ 20%	nessuna indennità
	da 21% a 30%	€ 500,00/annui lordi
	da 31% a 40%	€ 1.000,00/annui lordi
	da 41% a 50%	€ 1.500,00/annui lordi
	da 51% a 60%	€ 2.000,00/annui lordi
	da 61% a 70%	€ 2.500,00/annui lordi
	da 71% a 100%	€ 3.000,00/annui lordi

2. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.
3. Per l'anno 2022 le risorse complessivamente stanziare per le indennità da specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies comma 1 CCNL sono pari a **€ 16.830,00**.

Art. 15

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:
 - a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
 - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
 - c) al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;
Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
 - € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e Anagrafe con delega completa
 - € 150,00 agli Ufficiali di Stato Civile e Anagrafe con delega parziale
 - € 300,00 all'addetto dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico
3. Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO, su proposta del Segretario, sentita la Conferenza dei responsabili, definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui;
4. Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 300,00;
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorrano più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore;
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione;
7. Qualora dovesse risultare spettante una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.
8. Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

profilo professionale	n. addetti	somma prevista
Addetto Stato Civile e Anagrafe con delega completa	6	€ 300,00/cad.
Addetto Stato Civile e Anagrafe con delega parziale	0	€ 150,00/cad.
Addetto U.R.P.	1	€ 300,00/cad.
Messo Notificatore	1	€ 300,00/cad.

9. Per l'anno 2022 le risorse complessivamente stanziare per le indennità da specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies comma 2 CCNL sono pari a **€ 1.845,00**.

CAPO IV

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 16

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, applicabili ai sensi del presente CCDI, si riferiscono a:
 - incentivi per recupero evasione fiscale IMU e TARI non spontanea (comma 1091, articolo 1, della Legge di bilancio 30 dicembre 2018, n. 145)
 - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016)
 - compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Segretario Comunale / Dirigente / Responsabile PO del Settore competente, in relazione al soggetto beneficiario.
3. Per l'anno 2022, le risorse previste per tali compensi sono le seguenti:

tipologia incentivo	somma prevista
recupero evasione fiscale IMU e TARI non spontanea	€ 24.700,00
incentivi funzioni tecniche	€ 24.000,00
compensi ISTAT	€ 3.000,00

Art. 17

Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all'art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

1. Il presente articolo disciplina le modalità ed criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.
2. Concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo i seguenti soggetti:
 - A. Responsabile dell'attività di programmazione della spesa per investimenti (per i lavori);
 - B. Responsabile dell'attività di verifica preventiva della progettazione di cui all'art. 26 del Codice;
 - C. Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
 - D. Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)
 - E. Direttore dei Lavori ovvero Direttore dell'Esecuzione
 - F. Collaudatore Tecnico-Amministrativo o Certificatore di Regolare Esecuzione, Verificatore di Conformità e Collaudatore Statico;
 - G. Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti.
3. Il Dirigente / Responsabile di P.O. competente all'inizio del procedimento costituisce il gruppo di lavoro, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al comma 8.
4. Le penali, definite nel regolamento, da applicare ai soggetti incaricati, sono determinate dal Dirigente / Segretario Comunale (in caso di assenza di dirigente) in relazione all'entità delle conseguenze legate all'eventuale ritardo o inadempimento. La penale, espressa in termini di riduzione percentuale del compenso spettante, può arrivare al massimo ad azzerare il compenso. Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo o l'aumento dei costi non sia imputabile al personale.
5. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura, con determinazione del Dirigente/Responsabile di P.O. competente secondo parametri individuati in relazione alle specifiche competenze del personale coinvolto.
6. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte, in quanto affidate ai dirigenti o a personale esterno all'organico dell'amministrazione, incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.
7. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal competente Dirigente / Responsabile di P.O. (in quest'ultimo caso la quota relativa al Responsabile di P.O. verrà liquidata dal Segretario comunale). L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione al rispetto o meno delle tempistiche e/o agli aumenti di spesa imputabili ai dipendenti incaricati. Nei casi di accertamento

negativo o parzialmente positivo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento. In caso di accertamento negativo o parzialmente positivo, i soggetti responsabili non percepiscono le somme relative all'attività nella quale si è verificato il grave errore o grave ritardo. Le somme non erogate incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del Codice.

8. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, una ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.

RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA REALIZZAZIONE DI LAVORI

Descrizione delle funzioni	Ripartizione percentuale a personale assegnato
Incaricato della Programmazione della spesa	2,00%
Incaricato della verifica preventiva e monitoraggio dei progetti	3,00%
Incaricato della predisposizione, svolgimento e controllo delle procedure di gara	5,00%
Responsabile del Procedimento (RUP)	25,00%
Collaboratori del RUP (personale amministrativo e tecnico di staff)	5,00%
Direttore dei lavori	25,00%
Ufficio direzione dei lavori (direttore operativo-ispettori di cantiere)	5,00%
Coordinatore sicurezza	10,00%
Collaudo tecnico amministrativo	10,00%
Collaudo statico	10,00%

RIPARTIZIONE DEL FONDO PER L'ACQUISIZIONE DI SERVIZI E LA FORNITURA DI BENI

Descrizione delle funzioni	Ripartizione percentuale a personale assegnato
Responsabile del Procedimento (RUP)	25,00%
Collaboratori del RUP (personale amministrativo e tecnico di staff)	5,00%
Direttore dell'esecuzione	25,00%
Ufficio direzione dei lavori (direttore operativo-ispettori di cantiere)	5,00%
Collaboratori tecnici	10,00%
Collaboratori amministrativi	10,00%

Art. 18

Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
 - proventi da sponsorizzazioni;
 - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente/Responsabile PO del Settore competente.
3. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano Triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente.
5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.
6. Per l'anno 2022 non sono previste nel FRD le risorse derivanti da proventi da sponsorizzazioni né quelle derivanti dal Piano Triennale di Razionalizzazione

CAPO V

Sezione Polizia Locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della Polizia Locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Art. 19

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
 - articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
 - articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018
 - articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
 - articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
 - al regolamento comunale che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e RSU;
2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di approvazione del citato contratto decentrato, a cui dovrà seguire l'individuazione delle risorse all'uopo necessarie.
3. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

Art. 20

Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato:
 - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, la cui quota sarà definita con deliberazione di Giunta Comunale, per l'anno 2022, pari a € 500,00 (Euro cinquecento/00) pro capite, calcolata proporzionalmente al regime orario previsto da contratto individuale di lavoro, da riconoscere a ciascuno degli operatori della Polizia Locale con profilo Agente di Polizia Locale, Ufficiale di Polizia locale e Ufficiale Comandante di Polizia locale, che abbiano svolto servizio per almeno 6 mesi. E' fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche;
 - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018;

- c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 08 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.
 3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 21 Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018 compete al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Per lo svolgimento delle suddette attività è prevista un'indennità pari ad un importo giornaliero lordo di € 2,00.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano, nell'arco della giornata, svolti servizi sul territorio per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro (calcolo giornaliero).
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del responsabile del servizio/comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni per un tempo superiore alla metà dell'orario di lavoro.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.
6. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, CCNL 21/05/2018;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL del 06/07/1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis CCNL.
7. Per l'anno 2022 le risorse complessivamente stanziare per le indennità da servizio esterno di vigilanza ex art. 56-*quinquies* CCNL sono pari a **€ 3.300,00**.
8. Qualora l'applicazione annua dovesse comportare una somma superiore rispetto all'importo previsto, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità, con priorità dai risparmi di cui dal successivo art.22 e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Art. 22
Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21.05.2018 viene erogata al personale di Categoria C e D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:
 - a) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connessi al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali;
 - b) le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Locale sentito il Segretario Comunale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
 - c) il numero massimo di tali posizioni è determinato nel 10% degli addetti al servizio vigilanza.
 - d) non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale;
 - e) l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sentito il Comandante della Polizia Locale, sulla base dell'attribuzione della percentuale di responsabilità secondo il prospetto allegato 1 al presente CCDI; l'importo delle singole indennità, che varia da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo la Tabella 2, di seguito riportata:

Tabella 2

CATEGORIA DI APPARTENENZA	FASCE INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	
D	≤ 45%	nessuna indennità
	da 46% a 55%	€ 500,00/annui lordi
	da 56% a 65%	€ 1.000,00/annui lordi
	da 66% a 75%	€ 1.500,00/annui lordi
	da 76% a 85%	€ 2.000,00/annui lordi
	da 86% a 95%	€ 2.500,00/annui lordi
	da 96% a 100%	€ 3.000,00/annui lordi
C	≤ 40%	nessuna indennità
	da 41% a 50%	€ 500,00/annui lordi
	da 51% a 60%	€ 1.000,00/annui lordi
	da 61% a 70%	€ 1.500,00/annui lordi
	da 71% a 80%	€ 2.000,00/annui lordi
	da 81% a 90%	€ 2.500,00/annui lordi
	da 91% a 100%	€ 3.000,00/annui lordi

2. A specificazione di quanto previsto al presente articolo si stabilisce che la presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi);
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - 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;
 - è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;
4. Per l'anno 2022 le risorse complessivamente stanziare per le indennità di funzione del personale della Polizia Locale ex art. 56-sexies CCNL sono pari a **€ 2.000,00**.
5. Qualora l'applicazione annua dovesse comportare una somma superiore rispetto all'importo previsto, si provvederà a riproporzionare le indennità, qualora invece dovesse risultare una somma inferiore al minimo contrattuale si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità ed in caso di incapienza dalle somme destinate alla performance individuale.

=====

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente pre-intesa e relativi allegati, che sarà sottoposta alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo, a seguito dei prescritti pareri e autorizzazioni:

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente f.to <u>FIRMATO</u> (dott.ssa Di Nardo Francesca)	OO.SS. CGIL FP f.to <u>FIRMATO</u> (Scaroni Lara)
Componente f.to <u>FIRMATO</u> (dott. Savelli Roberto)	OO.SS. CGIL FP f.to <u>FIRMATO</u> (Sinis Diego)
Componente f.to _____ (ing. Zuccoli Andrea Alfredo)	OO.SS. CISL FP f.to <u>FIRMATO</u> (Merlini Ivo)
	OO.SS. UIL FPL f.to <u>FIRMATO</u> (Ricco Andrea)
	OO.SS. CSE f.to <u>FIRMATO</u> (Boccamazzo Pietro)
	R.S.U. Aziendale f.to <u>FIRMATO</u> (Viale Thomas)
	R.S.U. Aziendale f.to <u>FIRMATO</u> (Roccia Massimo)
	R.S.U. Aziendale f.to <u>FIRMATO</u> (Boni Stefano)
	R.S.U. Aziendale f.to <u>FIRMATO</u> (Staffoni Lairetta)
	R.S.U. Aziendale f.to <u>FIRMATO</u> (Tateo Maria Grazia)