

**SCHEMA CONTRATTO  
DECENTRATO  
INTEGRATIVO  
2018 – 2020**

**Proposta**

## Sommario

Art. 1	
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo.....	4
Art. 2	
Formazione ed aggiornamento professionali .....	4
Art. 3	
Prestazioni previdenziali per il personale dell'area della vigilanza.....	4
Art. 4	
Disciplina del lavoro straordinario.....	5
Art. 5	
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.....	5
Art. 6	
Incarichi di posizione organizzativa .....	6
Art. 7	
Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate .....	6
Art. 8	
Indennità condizioni di lavoro. ....	7
Art. 9	
Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità .....	8
Art. 10	
Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità .....	8
Art. 11	
Indennità per il personale della Polizia locale .....	10
Art. 12	
Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione .....	11
Art. 13	
Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria. ....	12
Art. 14	
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale .....	13
Art. 15	
Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo.....	13
Art. 16	
Premi correlati alla performance.....	13
Art. 17	
Welfare integrativo .....	16
Art. 18 .....	16
Disposizione finale.....	16

Il giorno 22/11/2018 alle ore 9.30 ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. Milesi Vittorio e dai sigg: dotr. Gerlando Galluzzo – Segretario Generale

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

CISL – Natalino Cosentino

CGIL – Sandra Mauri

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg. Milesi Andrea, Tommaso Buonanno

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegata proposta di C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di San Pellegrino Terme (BG)

## 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 San Pellegrino Terme 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 collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 22 maggio 2018.
4. La sua durata è triennale salvo:
  - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
  - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
6. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
7. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di marzo dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

## Art. 2

### Formazione ed aggiornamento professionali

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

## Art. 3

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

Non sono previste prestazioni previdenziale per il personale dell'area della vigilanza ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL. 2

---

<sup>2</sup> 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) <sup>(20)</sup> - 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 <sup>(21)</sup>.

#### **Art. 4**

##### **Disciplina del lavoro straordinario<sup>4</sup>**

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2018 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 13.386,00. 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. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
3. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato. Tale scelta dovrà essere indicata al momento della richiesta/autorizzazione all'effettuazione di lavoro straordinario.<sup>5</sup>
4. □Le parti concordano di non elevare/7 il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14.9.2000.

#### **Art. 5**

##### **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei

---

<sup>4</sup> Articolo 14, comma 3, CCNL 1.4.1999 "Le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessaria 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. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art. 15, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale." Art. 38, comma 2, CCNL 14.9.2000 "La prestazione del lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione."

<sup>5</sup> Il dipendente ha diritto in qualsiasi momento a richiedere il pagamento dello straordinario. Per evitare che la richiesta di pagamento arrivi a fondo straordinari esaurito è importante che ogni ente si doti di una disposizione regolamentare idonea ad arginare o escludere tale rischio (ad esempio prevedendo che la scelta venga esercitata dal dipendente al momento della richiesta di autorizzazione in modo irrevocabile, o prevedendo dei termini precisi e ristretti per esprimere l'opzione del recupero, ecc.)

<sup>7</sup> CCNL 21 maggio 2018 - Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie – comma 2 [...] s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;

<sup>7</sup> CCNL 21 maggio 2018 - Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie – comma 2 [...] s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;

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.

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 gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti con scadenza 31/12/2018 proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative e, comunque, non oltre il 20 maggio 2019.

2. Le parti prendono atto, altresì, che fino all'entrata in vigore della disciplina relativa al nuovo assetto delle posizioni organizzative, per fronteggiare specifiche esigenze organizzative degli enti, è possibile conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare applicando i criteri già precedentemente adottati nell'osservanza delle vigenti previsioni conformi all'art. 9, comma 2, del CCNL 31.3.1999 e fino ad oggi già applicati.

3. Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 21.5.2018, le parti prendono atto che **per l'anno 2018** verrà effettuato un incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del medesimo CCNL, per un importo di € 669,28 senza alcuna riduzione del fondo delle risorse decentrate.

4. Il Comune di San Pellegrino Terme è un ente senza dirigenza e, pertanto, non occorre apportare la decurtazione di cui all'art. 67 comma 1, in quanto le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative erano già corrisposte a carico del bilancio dell'ente.

#### **Art. 7**

##### **Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate**

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, **dalla parte stabile**, delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti :

- indennità condizioni di lavoro (lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL 2016 – 2018);
- indennità di turno, indennità di reperibilità, trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- compensi per specifiche responsabilità (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- indennità di funzione e indennità di servizio esterno (lett. f comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- compensi ai messi notificatori (lett. h comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- progressioni economiche (lett. i comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018)

3. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2 salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.
5. Di tale quota il 80% è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente 20% è destinato al finanziamento della performance organizzativa.
6. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota pari al 100% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.
7. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.
8. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
9. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anche essi economie di bilancio.
10. Il prospetto di riparto che espone in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento è allegato al presente contratto. In tale prospetto i valori relativi alla indennità di turno, alla indennità di reperibilità, alla indennità di servizio esterno sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance organizzativa. Si specifica inoltre che in tale prospetto i valori relativi alle annualità 2019 e 2020 costituiscono valori di stima che le parti si impegnano ad approvare nei valori effettivi entro l'anno di competenza.

#### **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, costituiscono, una percentuale pari al 3,93% del fondo anno 2018 (giugno-dicembre) delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).
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).
3. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
4. La misura dell'indennità è calcolata attraverso un processo di pesatura che tiene conto della seguente graduazione:

Espletamento di attività esposta a rischio:

<b>Grado di rischio</b>	<b>Indice di rischio basso</b>	<b>Indice di rischio medio</b>	<b>Indice di rischio alto</b>	<b>Indice di rischio molto alto</b>
	<b>0</b>	<b>Fino a 2</b>	<b>Fino a 4</b>	<b>Fino a 6</b>

Espletamento di attività disagiata:

Grado di disagio	Indice di disagio basso	Indice di disagio medio	Indice di disagio alto	Indice di disagio molto alto
	0	Fino a 2	Fino a 4	Fino a 6

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

Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio: utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni.

6. La misura del disagio viene determinata dalla conferenza dei Responsabili tenendo conto che il disagio è una condizione riconducibile a fattori che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti sotto il profilo spaziale (luogo di lavoro), temporale (modalità di espletamento della prestazione tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale di dipendente, i normali ritmi di vita, i tempi di recupero psico-fisico), strumentali e relazionali. Ai fini della corresponsione dell'indennità si considera continuativa l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno, anche non consecutivi.

Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività disagiate:

- 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
- 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.

7. A seguito della fase di valutazione si calcola la somma di tutti i pesi causali delle singole fattispecie. Il valore unitario del singolo peso causale è determinato dividendo l'intera somma destinata all'indennità di cui al presente articolo per la somma di tutti i pesi causali divisa per 256.

8. Per determinare il valore dell'indennità si procede a moltiplicare il valore monetario del peso causale in precedenza ricavato per la somma dei pesi causali ottenuti da ciascun dipendente interessato. Se tale valore risultante è inferiore a 1 euro non si attribuisce alcuna indennità, sopra tale soglia invece viene erogata l'indennità giornaliera risultante dall'applicazione dei precedenti commi tenuto conto del limite massimo individuato, pari a € 2.486,00 per l'anno 2018 (giugno-dicembre), e per gli anni 2019 e 2020 viene stimato in € 4.044,80

La pesatura è sempre effettuata a consuntivo, mensilmente. La liquidazione di tale indennità è effettuata mensilmente.

#### **Art. 9**

##### **Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità**

Non sono previsti gli istituti di cui 23 e 24 del CCNL 21.5.2018.

#### **Art. 10**

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

1. Al **finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità** è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 4,54% del fondo



anno 2018 (giugno-dicembre) delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza). L'importo è quantificato in complessivi € 2.866,67 per l'anno 2018 (giugno-dicembre) e in € 4.200,00 per gli anni 2019-2020.

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.

3. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'ente.

4. I provvedimenti di attribuzione sono adottati da ciascun Responsabile di Settore, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

<i>Grado medio</i>	<i>Grado alto</i>	<i>Grado molto alto</i>
<i>Fino a € 500</i>	<i>Fino a € 800</i>	<i>Fino a € 1.200</i>

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

- a) Complessità dell'attività e responsabilità gestionale: da 1 a 3 punti
- b) Conoscenze tecnico/giuridiche richieste: da 1 a 3 punti
- c) Presenza di attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità esterna/interna: da 1 a 3 punti
- d) Presenza significativa di relazioni interne/esterne finalizzate alla risoluzione di problemi: da 1 a 3

6. 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 una percentuale pari al 0,74% del fondo anno 2018 (giugno-dicembre) delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza).

7. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. 7.

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

9. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità massima:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità MASSIMA
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 350,00
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 160,00

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

11. 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

12. 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.

13. 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.

14. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

15. 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.

16. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata nel mese di marzo dell'anno successivo.

### **Art. 11**

#### **Indennità per il personale della Polizia locale**

1. L'**indennità di servizio esterno** di cui all'art. 56 – quinquies del CCNL viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. Ai fini della corresponsione dell'indennità di servizio esterno è necessario lo svolgimento settimanale di almeno 24 H di servizio esterno, nonché lo svolgimento di servizi esterni per manifestazioni/funerali/eventi.

3. La misura dell'indennità viene stabilita in € 3,90 al giorno per l'anno 2018, e viene stimata in € 3,27 per le successive annualità. □

4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 9.

5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata mensilmente.

6. Le parti convengono di attribuire l'**indennità di funzione** unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norma o di regolamento, nonché alle posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di

coordinamento di personale interno o esterno all'ente.

7. I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal comandante, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

<i>Grado medio</i>	<i>Grado alto</i>	<i>Grado molto alto</i>
<i>Fino a € 150</i>	<i>Fino a € 500</i>	<i>Fino a € 850</i>

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

- a) Complessità dell'attività e responsabilità gestionale: da 1 a 3 punti
- b) Conoscenze tecnico/giuridiche richieste: da 1 a 3 punti
- c) Presenza di attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità esterna/interna: da 1 a 3 punti
- d) Presenza significativa di relazioni interne/esterne finalizzate alla risoluzione di problemi: da 1 a 3

9. Al finanziamento dell'indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una somma pari ad € 500,00 per l'anno 2018 (giugno-dicembre) e una somma annua pari ad € 500,00 per gli anni 2019 e 2020.

La corresponsione dell'indennità avviene nel mese di marzo dell'anno successivo 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. L'indennità è incompatibile con l'indennità di funzione prevista dall'art. 70-quinquies del CCNL 21.5.2018. 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 nei 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.

## **Art. 12**

### **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 destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 0 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad euro 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.

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. 13**

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

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2018, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una percentuale pari al 5,94% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste dal presente articolo). Tale percentuale è pari ad euro 3.750,61 per l'anno 2018.

Le parti danno atto che:

- a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
    - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
    - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
    - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
    - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
  - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
  - c) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
2. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2018-2020.
3. 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) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media del punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
  - b) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
  - c) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.
4. 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.
5. Per i neo-assunti il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale è ridotto ad un minimo di 24 mesi.

6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.

7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 70% del massimo ottenibile nel citato triennio.

8. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. 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.

#### **Art. 14**

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

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.

2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.

3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche e ai compensi professionali dovuti all'avvocatura è disciplinata dal regolamento approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 32 del 17.03.2017.

Le parti definiscono che i titolari di Posizione organizzativa partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto. Laddove la regolazione di tali compensi è contenuta in atti appositi e separati integrativi di questo CCDI, a tali atti viene anche demandata la definizione della correlazione tra il compenso e l'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

#### **Art. 15**

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

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziata dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.

2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.

3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.

Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

#### **Art. 16**

##### **Premi correlati alla performance**

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) rappresenta per l'anno 2018 il 21,65 % di tali risorse, pari ad euro 13.680,03

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 e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3

dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.

3. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.

4. Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.

5. 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 l'80% delle risorse complessive di cui al presente articolo.

6. 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.

7. Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, 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 ad euro 182,40.

8. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
- b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
- c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

9. 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 pari ad euro 13.497,63 per l'anno 2018.

10. 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.

11. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale:

a) per il 20% 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 l'80 % in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.

12. 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 (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP con esclusione di quanto finanziato dal precedente art. 18. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel settore 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.

13. L'erogazione del restante 80 % 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 10, lett. b). I risultati così ottenuti vengono sommati per tutti dipendenti del settore, 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.

14. 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 10 lett. b).

15. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

**Art. 17**

**Welfare integrativo**

Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018. Le somme destinate a finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 21.05.2018 per la Polizia Locale dovranno essere eventualmente specificate e quantificate nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.

**Art. 18**

**Disposizione finale**

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



COMUNE DI SAN PELLEGRINO TERME  
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2018-2020

**COSTITUZIONE DEL FONDO**

<b>RISORSE STABILI</b>	anno 2018	anno 2019	anno 2020
Importo unico consolidato (IUC) 2017 - art. 67 comma 1 CCNL 2016-2018)	€ 107.031,97	€ 107.031,97	€ 107.031,97
Differenziali progressioni economiche orizzontali (art. 67, comma2, lett. H CCNL 2016-2018)	€ 2.390,75	€ 2.720,27	€ 2.720,27
Incremento art. 67, comma 2 lettera a) - Dichiarazione congiunta n. 5I		€ 1.664,00	€ 1.664,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>€ 109.422,72</b>	<b>€ 111.416,24</b>	<b>€ 111.416,24</b>
<b>DECURTAZIONE consolidata 2014 RISORSE FISSE</b>	<b>-€ 16.377,00</b>	<b>-€ 16.377,00</b>	<b>-€ 16.377,00</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>	anno 2018	anno 2019	anno 2020
Risorse che si prevedono di integrare con l'attuazione dell'art. 43, commi 1,2,3 della legge 449/97 (contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione). <i>Modif art.4, commi 3 e 4 CCNL 5.10.2001.</i>	€ 250,00	€ 250,00	€ 250,00
Risorse derivanti dall' integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997 (art. 15, comma 2, CCNL 1.4.1999).	€ 5.033,00	€ 5.033,00	€ 5.033,00
Incentivi funzioni tecniche	€ 32.779,59	€ 32.779,59	€ 32.779,59
Accertamenti ici	€ 93,59	€ 93,59	€ 93,59
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>€ 38.156,18</b>	<b>€ 38.156,18</b>	<b>€ 38.156,18</b>
<b>SOMME NON UTILIZZATE</b>	anno 2018	anno 2019	anno 2020
Ulteriori risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente in applicazione delle disposizioni contrattuali e di legge vigenti	€ 340,80	€ 340,80	€ 340,80
Economie fondo straordinario confluire (art. 67, comma 3, lettera E CCNL 2016-2018)	€ 361,14	€ 361,14	€ 361,14
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>€ 131.903,84</b>	<b>€ 133.897,36</b>	<b>€ 133.897,36</b>

COMUNE DI SAN PELLEGRINO TERME  
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2018-2020

UTILIZZO DEL FONDO

FINALITÀ DEL COMPENSO	anno 2018 RISORSE ASSEGNATE	%	anno 2019 RISORSE ASSEGNATE	%	anno 2020 RISORSE ASSEGNATE	%
Indennità di comparto	€ 9.228,60		€ 9.228,60		€ 9.228,60	
Progressioni orizzontali anni precedenti	€ 59.480,92		€ 63.561,05		€ 63.561,05	
<u>Indennità rischio e disagio per operai (fino a 31/5/2018)</u>	<u>€ 1.400,00</u>	2,22	-	0,00	-	0,00
Indennità condizioni di lavoro (dal 1/6/2018)	€ 2.486,00	3,93	€ 4.044,80	6,62	€ 4.044,80	6,62
<u>Compenso per specifiche responsabilità lett. f (fino 31/5/2018)</u>	<u>€ 1.333,33</u>	2,11		0,00		0,00
<u>Compenso per specifiche responsabilità lett. i (fino 31/5/2018)</u>	<u>€ 295,83</u>	0,47		0,00		0,00
Compenso per specifiche responsabilità art.7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018	€ 2.866,67	4,54	€ 4.200,00	6,87	€ 4.200,00	6,87
Compenso per particolari responsabilità art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21.5.2018	€ 467,64	0,74	€ 801,67	1,31	€ 801,67	1,31
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso.	€ 3.750,61	5,94	€ 0,00	0,00	€ 0,00	0,00
Incentivazione della performance e miglioramento dei servizi	€ 13.680,03	21,65	€ 15.259,67	24,97	€ 15.259,67	24,97
Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.				0,00		0,00
Incentivi funzioni tecniche	€ 32.779,59	51,87	€ 32.779,59	53,64	€ 32.779,59	53,64
Ici	€ 93,59	0,15	€ 93,59	0,15	€ 93,59	0,15
Enel	€ 250,00	0,40	€ 250,00	0,41	€ 250,00	0,41
Indennità servizio esterno polizia locale	€ 1.155,00	1,83	€ 1.674,24	2,74	€ 1.674,24	2,74
Indennità funzione polizia locale	€ 500,00	0,79	€ 500,00	0,82	€ 500,00	0,82
<u>Progetto rientri (fino 31/5/2018)</u>	<u>€ 371,88</u>	0,59	-	0,00	-	0,00
<u>Progetto servizio esterno (fino 31/5/2018) per polizia locale</u>	<u>€ 260,00</u>	0,41	-	0,00	-	0,00
Accantonamenti Incrementi CCNL 2002-2005 (ART. 32 CC. 1,2,7) - Alte professionalità	€ 1.504,15	2,38	€ 1.504,15	2,46	€ 1.504,15	2,46
<b>TOTALE</b>	<b>€ 131.903,84</b>	100,00	<b>€ 133.897,36</b>	100,00	<b>€ 133.897,36</b>	100,00
	€ 131.903,84		€ 133.897,36		€ 133.897,36	

PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE 80%	€ 10.944,02	17,32	€ 12.207,74	19,98	€ 12.207,74	19,98
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA 20%	€ 2.736,01	4,33	€ 3.051,93	4,99	€ 3.051,93	4,99