

**COMUNE DI POLICORO**

***Provincia di MATERA***

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
DEL CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO ANNO 2019**

**OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**–PARTE ECONOMICA ANNO 2019. (circolare MEF –RGS n.25 del 19/07/2012)**

Il dipartimento della RGS, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs 165/2001, d'intesa con il dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto gli schemi standard di relazione tecnico finanziaria e relazione illustrativa che dovranno essere allegati ai contratti integrativi e che dovranno essere pubblicati in modo

permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare la trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

La presente relazione accompagna l'ipotesi dell'accordo per l'anno 2019, siglato in data 04/07/2019.

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	04.07.2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	L'accordo ha durata dalla data della stipula al 31 dicembre 2021, salvo diversa prescrizione.
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><u>La delegazione trattante è composta:</u> -per la parte pubblica dal:</p> <p>Presidente – Dott. Andrea La Rocca      Segretario comunale Componente – Dott. Ivano Vitale      Dirigente del II Settore Finanziario e del Personale Componente – Ing. Vincenzo Benvenuto      Dirigente del V Settore Tecnico</p> <p><b>- la delegazione sindacale così composta:</b></p> <p>OO.SS. Territoriale      CGIL FP Sig. Vito Maragno OO.SS. Territoriale      UIL FPL Sig. Francesco Coppola OO.SS. Territoriale      CISL FP Sig. Giuseppe Bollettino R.S.U. Aziendale      UIL      Sig. Antonio Labriola R.S.U. Aziendale      UIL      Sig. Digiorgio Domenico R.S.U. Aziendale      UIL      Sig. Latronico Nicola R.S.U. Aziendale      CGIL      Sig.ra Francomano Annunziata R.S.U. Aziendale      CISL      Sig. Giuseppe Lanzillo</p> <p>In data 04/07/2019, alle ore 15,15, sono presenti <u>Firmatari dell'ipotesi dell'accordo decentrato:</u></p> <p><b>- la delegazione di parte datoriale così composta :</b></p> <p>Presidente – Dott. Andrea La Rocca      Segretario comunale Componente – Dott. Ivano Vitale      Dirigente del II Settore Finanziario e del Personale Componente – Ing. Vincenzo Benvenuto      Dirigente del V Settore Tecnico</p> <p><b>- la delegazione sindacale così composta:</b></p> <p>OO.SS. Territoriale      CGIL FP Sig. Vito Maragno OO.SS. Territoriale      CISL FP Sig. Giuseppe Bollettino R.S.U. Aziendale      UIL      Sig. Antonio Labriola R.S.U. Aziendale      UIL      Sig. Digiorgio Domenico R.S.U. Aziendale      UIL      Sig. Latronico Nicola R.S.U. Aziendale      CGIL      Sig.ra Francomano Annunziata R.S.U. Aziendale      CISL      Sig. Giuseppe Lanzillo</p> <p>Si precisa che l'accordo è stato siglato da tutte le parti intervenute</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Tutto il personale dipendente non dirigente dell'Ente. ( Ente con dirigenza).
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	L'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il triennio 2019-2021 tratta la quantificazione e ripartizione/utilizzo delle risorse decentrate integrative, sostituisce 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.

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>La presente relazione viene trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti del comune di Policoro, per la certificazione di competenza relativa alla compatibilità dei costi sull'ipotesi di CCDI 2019.</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p><b>È in corso di adozione</b>, in uno al Peg, il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009; è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009.</p>
		<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione a cui soggiacciono gli enti locali. In particolare si evidenzia che stati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" (D.Lgs. n.33/2013) la relazione illustrativa e tecnico finanziaria, il Contratto decentrato Integrativo ed ogni altro elemento inerente il ciclo delle performance ed il nuovo sistema di valutazione della performance oltre ai dati relativi ai professionisti incaricati quali componenti del Nucleo di Valutazione..</p>
		<p>La Relazione della Performance <b>è in corso di validazione</b> dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 :</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

### Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Articolo	Illustrazione della disposizione, della sua legittimità rispetto ai CCNL ed ai vincoli legislativi.	Indicazioni delle norme dei precedenti CCDI abrogate	Illustrazione dei principali effetti attesi sulla qualità quantità dei servizi erogati con particolare riferimento al piano delle performance
<b>Articolo 1:</b> <b>Quadro normativo e contrattuale</b>	Il CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale. 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 fonti legislative o regolamentari in vigore	Non ci sono norme dei precedenti contratti abrogate	
<b>Articolo 2:</b> <b>Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 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.</li><li>2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula <b>e sino al 31 dicembre 2021.</b></li></ol>	Non ci sono norme dei precedenti contratti abrogate	
<b>Articolo 3:</b> <b>Verifiche dell'attuazione del contratto</b>	Le parti convengono che, con cadenza annuale, qualora richiesto, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.	Non ci sono norme dei precedenti contratti abrogate	

<p><b>Art. 4</b> <b>Interpretazione autentica dei contratti integrativi</b></p>	<p>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.</p>	<p>Non ci sono norme dei precedenti contratti abrogate</p>	
<p><b>Art. 5</b> <b>Quantificazione delle risorse</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare <u>in via prioritaria</u> gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi: <ul style="list-style-type: none"> <li>- progressioni economiche ;</li> <li>- indennità di comparto;</li> <li>- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art.31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;</li> <li>- indennità ex VIII livelli.</li> </ul> </li> <li>2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2018 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.</li> <li>3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.</li> <li>4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.</li> </ol>	<p>Non ci sono norme dei precedenti contratti abrogate</p>	<p>In coerenza con le direttive impartite dal competente organo politico</p>

<p><b>Art. 6</b> <b>Strumenti di premialità</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.</li> <li>2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.</li> <li>3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.</li> <li>4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo possa essere riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi, la cui percentuale sarà definita in sede di atto di indirizzo della Giunta alla delegazione trattante di parte pubblica.</li> <li>5. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) premi correlati alla performance organizzativa;</li> <li>b) premi correlati alla performance individuale;</li> <li>c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL</li> <li>d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;</li> <li>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) e c) del CCNL.</li> <li>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.</li> </ol> </li> </ol>	<p>Non ci sono norme dei precedenti contratti abrogate</p>	
<p><b>Art. 7</b> <b>Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ol>	<p>Non ci sono norme dei precedenti contratti abrogate</p>	<p>Adempimento a precisa disposizione di legge</p>
<p><b>Art. 8</b> <b>Criteri generali per la progressione economica orizzontale</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure <i>definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance e/o nel regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.</i></li> </ol> <p>A valere dal 2019 e per gli anni successivi si fissano i criteri per la definizione delle procedure</p>	<p>Sono abrogate le norme dei precedenti contratti</p>	<p>Adempimento a precisa disposizione di legge</p>
<p><b>Art. 9</b> <b>Premio correlato alla performance organizzativa</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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 sulla base del regolamento vigente sul sistema di misurazione e valutazione della performance. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.</li> </ol>		

<p><b>Art. 10</b> <b>Premio correlato alla performance individuale</b></p>	<p>1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la “differenziazione del premio individuale”, 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.</p>		
<p><b>Art. 11</b> <b>Maggiorazione del premio individuale</b></p>	<p>1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell’ambito della performance individuale di cui al precedente art. 10, è attribuita una maggiorazione pari al 30 del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Le relative risorse sono calcolate nella medesima percentuale del 30% su quanto annualmente destinato all’istituto della performance individuale.</p> <p>2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all’unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:</p> <p>a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l’anno precedente</p> <p>b) superiore valutazione media del triennio</p> <p>c) maggiore anzianità di servizio nell’ente</p>		
<p><b>Art. 12</b> <b>Principi generali</b></p>	<p>1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l’erogazione dei compensi accessori di seguito definiti “indennità”.</p> <p>2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.</p> <p>3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.</p> <p>4. L’effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del dirigente competente per settore.</p> <p>5. 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.</p> <p>6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l’attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.</p> <p>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.</p> <p>8. Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano <b>dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto</b>. Solo per l’anno 2018, le indennità</p>	<p>Sono abrogate le norme dei precedenti contratti</p>	<p>Adempimento a precisa disposizione di legge</p>

	di cui agli artt. 13, 14, 15 verranno erogate sulla base dei criteri preesistenti, come definiti nel precedente contratto decentrato.		
<b>Art. 13</b> <b>Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)</b>	<p>1. Gli enti corrispondono una unica "<u>indennità condizioni di lavoro</u>" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:</p> <p>a) disagiate;</p> <p>b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;</p> <p>c) implicanti il maneggio di valori.</p>	Sono abrogate le norme dei precedenti contratti	
<b>Art. 14</b> <b>Indennità per specifiche responsabilità: criteri per l'attribuzione dell'indennità</b>	<p>1. I presenti criteri, in attuazione degli artt. 17 lett. f) e lett. i) CCNL del 1/4/1999 e Art. 36 CCNL 22.1.2004, e da ultimo, in attuazione all'art.70 - quinquies del CCNL 21/5/2018, disciplina il compenso per specifiche responsabilità ed in particolare:</p> <p>a) per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art 11, comma 3, del CCNL dei 31.3.1999;</p> <p>b) per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;</p> <p>c) per le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D al quale sono attribuite con atto formale le qualifiche di ufficiale di stato civile, ufficiale di anagrafe ed ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; per compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; per funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; per specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.</p> <p>2. I presenti criteri presente non trovano comunque attuazione per l'esercizio di quei compiti o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa. Non trova applicazione inoltre per le figure apicali dell'Ente titolari di posizioni organizzative.</p>	Sono abrogate le norme dei precedenti contratti	Con tale indennità si intende premiare l'impegno richiesto ad alcuni dipendenti che con atto formale sono incaricati di particolari responsabilità, compiti e funzioni.

<p><b>Art. 15</b> <b>Indennità per ulteriori specifiche responsabilità</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'indennità prevista dall'art. 70-<i>quinquies</i>, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;</li> <li>b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;</li> <li>c) al personale addetto ai servizi di protezione civile;</li> <li>d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.</li> </ol> </li> <li>2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (<i>degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge</i>); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;</li> <li>3. 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.</li> <li>4. 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.</li> </ol>	<p>Sono abrogate le norme dei precedenti contratti</p>	
<p><b>Art. 16</b> <b>Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a: <ul style="list-style-type: none"> <li>- incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);</li> <li>- compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)</li> <li>- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);</li> <li>- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);</li> </ul> </li> <li>2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del Settore competente.</li> </ol>	<p>Sono abrogate le norme dei precedenti contratti</p>	
<p><b>Art. 17</b> <b>Modalità e criteri per la ripartizione del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni</b></p>	<p>A valere sugli stanziamenti di cui all'art. 113 del codice, il Comune destina, per la costituzione di un fondo per le funzioni tecniche e l'innovazione, risorse finanziarie in misura non superiore al 2% (due per cento) degli importi posti a base di gara di un'opera o di un lavoro, servizio o fornitura. La percentuale di costituzione del fondo. deve essere graduata in diminuzione in relazione all'aumento dell'importo programmato per l'opera, servizio o forniture. L'ottanta per cento (80%) del fondo è ripartito tra i soggetti che svolgono funzioni tecniche relative all'attuazione di un'opera, servizio o fornitura.</p> <p>Il restante venti per cento (20%) del fondo per la progettazione e l'innovazione è destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.</p> <p>Le somme occorrenti per la corresponsione dell'incentivo sono previste nell'ambito delle somme a disposizione del quadro economico del relativo progetto.</p>		<p>Adempimento a precisa disposizione di legge</p>

<p><b>Art. 18</b>  <b>Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) proventi da sponsorizzazioni;</li> <li>b) 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;</li> <li>c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.</li> </ol> </li> <li>2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del Settore competente.</li> <li>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.</li> <li>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, con atto del Dirigente del Settore competente.</li> <li>5. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21.05.2018.</li> </ol>		<p>Adempimento a precisa disposizione di legge</p>
<p><b>Art. 19</b>  <b>Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni: <ul style="list-style-type: none"> <li>- articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;</li> <li>- articolo 56-ter del CCNL 21.05.2018</li> <li>- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;</li> <li>- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;</li> </ul> </li> <li>2. La presente disciplina trova applicazione dalla data di sottoscrizione del presente contratto.</li> <li>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.</li> </ol>	<p>Sono abrogate le norme dei precedenti contratti</p>	<p>Adempimento a precisa disposizione di legge</p>

<p><b>Art. 20</b> <b>Proventi delle violazioni al codice della strada</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;</li> <li>b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/05/2018;</li> <li>c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.</li> </ol> </li> <li>2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposita delibera di Giunta, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 CdS ed assegna uno specifico fondo in percentuale rispetto a quanto previsto nel bilancio.</li> <li>3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.</li> <li>4. Per quanto riguarda tale fattispecie si fa espresso rinvio al vigente regolamento comunale.</li> </ol>		
<p><b>Art. 21</b> <b>Indennità di servizio esterno</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Per le finalità di cui all'art. 56-<i>quinquies</i> del CCNL 21.05.2018, annualmente viene destinata la relativa risorsa.</li> <li>2. L'indennità di cui all'art. 56-<i>quinquies</i> 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.</li> </ol>		
<p><b>Art. 22</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Per le finalità di cui all'art. 56-<i>sexies</i> del CCNL 21.05.2018, annualmente viene destinata la relativa</li> </ol>		

<p><b>Indennità di funzione</b></p>	<p>risorsa.</p> <p>2. L'indennità di cui all'art. 56-<i>sexies</i> 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 criteri generali stabiliti nel CCI</p>		
<p><b>Art. 23</b>  <b>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative</b></p>	<p>1. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente contratto, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (<i>da ora solo P.O.</i>):</p> <p><b>a)</b> nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;</p> <p><b>b)</b> Il fondo come determinato alla lettera a), al netto della retribuzione di cui alla lettera f), viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O.;</p> <p><b>c)</b> ciascun responsabile concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti nel Piano esecutivo di gestione/ Piano degli Obiettivi;</p> <p><b>d)</b> al termine del periodo di riferimento il Dirigente provvede alla valutazione dei responsabili di posizione organizzativa sulla base delle apposite schede di valutazione definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;</p> <p><b>e)</b> nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (<i>assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.</i>), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.</p> <p><b>f)</b> per gli incarichi <i>ad interim</i>, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota del 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico <i>ad interim</i>, rapportato alla durata dell'incarico;</p>	<p>Sono abrogate le norme dei precedenti contratti</p>	

<p><b>Art. 24</b>  <b>Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, <u>fino ad un ulteriore 10%</u>.</li> <li>2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti: <ul style="list-style-type: none"> <li>- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;</li> <li>- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;</li> <li>- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;</li> <li>- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;</li> <li>- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;</li> <li>b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;</li> <li>c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;</li> <li>d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.</li> </ol> </li> </ul> </li> <li>3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.</li> <li>4. L'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.</li> </ol>	
---	--	--

<p><b>Art. 25</b> <b>Reperibilità</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Il servizio di pronta reperibilità è istituito per le attività di pronto intervento per far fronte ad emergenze che si verificano al di fuori dell'ordinario orario di servizio. <ol style="list-style-type: none"> <li>1) I servizi di pronta reperibilità sono i seguenti: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Servizio di Stato Civile</li> <li>▪ Servizi Tecnico-Manutentivi generali</li> <li>▪ Autista di rappresentanza</li> </ul> </li> </ol> </li> <li>2. Il servizio di pronta reperibilità copre la fascia oraria dalle ore 14,00 alle ore 8,00 e quindi fuori dell'ordinario orario di servizio vigente nell'ente.</li> <li>3. Il dipendente non può essere messo in reperibilità per un periodo superiore a 6 giorni al mese. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 12 volte in un mese in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi 2 all'anno. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.</li> <li>4. L'Ente deve, comunque, assicurare la rotazione tra più soggetti. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.</li> <li>5. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018 significando che l'indennità di reperibilità è corrisposta con le modalità previste dalla contrattazione e dalla legislazione vigente.</li> </ol>		<p>Le relative indennità vengono destinate a remunerare il pronto intervento del personale per far fronte ad esigenze non differibili e riferite ai servizi ritenuti essenziali dall'Ente.</p>
<p><b>Art. 26</b> <b>Turnazioni</b></p>	<p><b>Turnazioni</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'indennità di turnazione viene corrisposta al personale del Corpo Polizia Locale che presta servizio, alternativamente, di mattina e di pomeriggio, nella fascia oraria 6,00-22,00. <p>Il personale turnista è individuato dal Responsabile del Corpo di Polizia locale.</p> </li> <li>2. Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21/05/2018, può, a richiesta, essere escluso dall'effettuazione di turni notturni il personale che si trovi in una delle seguenti particolari situazioni personali e/o familiari: <ul style="list-style-type: none"> <li>— <i>dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute;</i></li> <li>— <i>dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.</i></li> </ul> </li> <li>3. Per quanto non previsto nel presente contratto trova applicazione la disciplina delle turnazioni contenuta nell'articolo 23 del Contratto CCNL 2018.</li> </ol>		<p>La relativa indennità è finalizzata a remunerare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.</p>

<p><b>Art. 27</b> <b>Lavoro straordinario e Banca delle ore</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, come riposo compensativo, <i>tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.</i></li> <li>2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di max n.72 ore significando che sia l'attivazione della medesima banca che le ore eccedenti il succitato limite sono fruibili secondo la normativa vigente.</li> <li>3. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevato a 200 per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.</li> </ol>		
<p><b>Art. 28</b> <b>Flessibilità dell'orario di lavoro</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.</li> <li>2. La flessibilità attuata prevede un'entrata sia antimeridiana che post meridiana posticipata nei limiti della vigente regolamentazione rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.</li> </ol>		
<p><b>Art. 29</b> <b>Orario multiperiodale</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.</li> <li>2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da: <ul style="list-style-type: none"> <li>- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;</li> <li>- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;</li> </ul> </li> <li>3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane.</li> </ol>		
<p><b>Art. 30</b> <b>Salute e sicurezza sul lavoro</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro: <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs.81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n.20 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, <i>con esclusione del lavoro straordinario;</i></li> <li>- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;</li> <li>- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano</li> </ul> </li> </ol>		

	<p>pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;</p> <p>- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.</p>		
<p><b>Art. 31</b> <b>Innovazioni tecnologiche</b></p>	<p>1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi:</p> <p>1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.</p> <p>2. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione e mediante l'utilizzo di adeguati e aggiornati strumenti tecnologici.</p>		
<p><b>Art. 32</b> <b>Clausola finale</b></p>	<p>Il presente accordo resta valido ed efficace fino a nuova piattaforma contrattuale.</p>		

## ALLEGATO "A"

## FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMPARTO DEL COMUNE DI POLICORO - ANNO 2019

## COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE CON CCNL 2016-2018 (1)

DESCRIZIONE	2016	2017	2018	2019
<b>Risorse stabili</b>				
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05) (ART. 67 C.1, 1° PERIODO, CCNL 2016-18)	181.307	181.307		
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7) (CONFLUISCE STABILMENTE LO 0,20% M. S. 2001, NON UTILIZZATO NEL 2017 PER A.P., ART. 67, C.1, 3° PER. CCNL 2016-18)	27.843	27.843		
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	10.150	10.150	228.975	228.975
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	9.675	9.675		
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001 (ART. 67 C. 2 Lett. d) CCNL 2016-18)				
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09) (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) nuova dichiarazione congiunta: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18			1.750	1.664
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.2 Lett. g) CCNL 2016-18) neutri gli incrementi successivi al 2016, perché finanziati da una corrispondente riduzione delle risorse per straordinario				
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15. C.1, lett. L), CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.2 Lett. e) CCNL 2016-18) (*)				
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15. C.5. CCNL 1998-2001 PARTE FISSA) (ART. 67 C.5 Lett. a) CCNL 2016-18)				
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4. C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO SUCCESSIVO A CESSAZIONE)				
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 (ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) Nuova dichiarazione congiunta: fuori limite				6.490
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>228.974,92</b>	<b>228.974,92</b>	<b>230.724,62</b>	<b>237.128,26</b>
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>				
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43. L. 449/1997; ART. 15. C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (2) (ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18)				
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4. C.3. CCNL 2000-2001; ART. 3. C. 57. L.662/1996, ART. 59. C.1, lett. F), D.LGS 446/1997) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)				
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15. C.1 Lett. K) CCNL 1998-01) (3) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)				
IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESS. CESSAZIONE (ART. 67 C.3 Lett.d) CCNL 2016-18)				
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA - (ART.15. C.5. CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5 Lett. b) CCNL 2016-18)				
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15. C.2. CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA				
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54. CCNL 14.9.2000) (ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)				
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27. CCNL 14.9.2000) (4) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)				
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (5) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 19.04.2016 al 31.12.2017				
<b>Totale Risorse variabili soggette al limite</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>				
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17. C.5. CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18)	10.072	25.297	438	1.472
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14. C.4. CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO			1.527	
INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE PER TRASFERIMENTO PERSONALE MESI RESIDUI DELL'ANNO DEL TRASFERIMENTO (ART. 67 C.3 Lett.k) CCNL 2016-18) (*)				
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15. C.1 Lett. K), CCNL 1998-2001; ART. 92. CC. 5-6, D.LGS. 163/2006) ATTIVITA' SVOLTE PRIMA ENTRATA IN VIGORE D.LGS. 50/16	11.600	11.600	11.600	11.600
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) (5) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez.aut. Del. N. 6/2018) dal 01.01.2018			50.000	50.000
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27. CCNL 14/9/2000) (4) (ART. 67 C.3 Lett.c) CCNL 2016-18)				
SPONSORIZZ., ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI STAT., ECC. - (ART. 43. L. 449/1997; ART. 15. C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (6) (ART. 67 C.3 Lett.a) CCNL 2016-18)	3.000	3.000	3.000	3.000
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15. COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (7) (ART. 67 C.3 Lett.b) CCNL 2016-18)				
EVENTUALI MAGGIORI RISORSE OLTRE LIMITE ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017 SE APPOSITO DPCM (ART. 67 C.3 Lett.j) e C.9 CCNL 2016-18)				
<b>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</b>	<b>24.672</b>	<b>39.897</b>	<b>66.566</b>	<b>66.072</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>24.672</b>	<b>39.897</b>	<b>66.566</b>	<b>66.072</b>
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE</b>	<b>253.647</b>	<b>268.872</b>	<b>297.290</b>	<b>303.200</b>
<b>RIDUZIONE FONDO PER PERSONALE ATA</b>				
RIDUZIONE FONDO PER PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (**)				
RIDUZIONE FONDO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE ENTI SENZA DIRIGENZA - (ARAN RAL294)				
RIDUZIONE FONDO, DAL 2018, IMPORTO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ANNO 2017 - ENTI CON DIRIGENZA - (ART. 67, C. 1, 2° PERIODO, CCNL 2016-18)			45.148	45.148
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	6.896	6.896	6.896	6.896
DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 1 COMMA 236 LEGGE 208/2015	12.887			
DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017		12.887	12.887	12.887
<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO E DELLE RIDUZIONI/DECURTAZIONI "FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA "FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE ENTI CON LA DIRIGENZA - DAL 2018</b>	<b>209.192</b>	<b>209.192</b>	<b>165.794</b>	<b>172.198</b>
<b>TOTALE CON PO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO E DELLE RIDUZIONI/DECURTAZIONI</b>	<b>209.192</b>	<b>209.192</b>	<b>210.942</b>	<b>217.345</b>
<b>DIFFERENZA RISPETTO AL 2016 (ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017) (ART. 67 C.7 CCNL 2016-18) (**)</b>		0	1.750	8.154
<b>CONSISTENZA FONDO 2018 AL NETTO DEGLI IMPORTI FUORI LIMITE DEL CCNL 2016/2018</b>				
NUMERO DIPENDENTI AL 31/12/2018			209.192	
NUMERO DIPENDENTI PRESUNTI AL 31/12/2019			69	
VALORE MEDIO NUMERO DIPENDENTI				65
RIDETERMINAZIONE VALORE PROCAPITE FONDO 2018 DL CRESCITA 2019				67
LIMITE FONDO 2019 A SEGUITO DL CRESCITA			3.032	
<b>RIDUZIONE FONDO 2019 DETERMINATA DAL DL CRESCITA 2019</b>				<b>203.128</b>
<b>RECUP. FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 D.L. 16/2014 - CIRC. 10946 DEL 12.08.2014 - ART. 40 C. 3-QUINQUES D.LGS. 165/2001 - ART. 67 C.11 CCNL 2016-18)</b>				<b>6.064</b>
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>233.863</b>	<b>249.089</b>	<b>277.507</b>	<b>277.354</b>

## QUADRO RIASSUNTIVO DESTINAZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

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 dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.

Per l'anno 2019, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:

ISTITUTI FINANZIATI	2018	2019
Premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.9 del presente contratto integrativo;	<b>14.757,00</b>	<b>21.856,00</b>
Premi correlati alla performance individuale, di cui euro 4.167,00 per la " <i>differenziazione del premio individuale</i> ", da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.10 del presente contratto integrativo	<b>22.136,00</b>	<b>14.571,00</b>
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.13 del presente contratto integrativo.	<b>2.809,00</b>	<b>4.600,00</b>
Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000, finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti	<b>23.241,00</b>	<b>20.474,00</b>
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente, di cui Euro 20.000,00 per le indennità di cui al comma 1 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall'art.14 del presente contratto integrativo, ed Euro 700,00 per le indennità di cui al comma 2 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall'art. 15 del presente contratto integrativo;		<b>19.000,00</b>
Indennità prevista per specifiche responsabilità affidate a personale di cat. B, C e D ai sensi dei contratti previgenti, fino al 31.12.2018	<b>20.000,00</b>	
Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, da destinare al personale della polizia locale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt.21 e 22 del presente contratto integrativo		<b>4.000,00</b>
Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art.16 del presente contratto integrativo	<b>64.600,00</b>	<b>64.600,00</b>
Compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la		

disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;		
Compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile, da destinare al personale interessato;		
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente contratto integrativo		
Istituto dello straordinario	<b>8.150,00</b>	<b>8.150,00</b>

Solo per l'anno 2019, la decorrenza delle singole indennità di nuova istituzione è differita a data successiva alla sottoscrizione definitiva del CDI. Le indennità già riconosciute di cui sopra saranno disciplinate dai previgenti CCNL e CDI.

#### COPERTURA FINANZIARIA DEI COSTI

Nell'allegato A alla presente relazione sono dettagliate le voci di costituzione del fondo per l'anno 2019.

Si dà atto della copertura finanziaria per l'intero importo previsto nella pre-intesa in quanto gli oneri sono stati previsti nel bilancio 2019 al capitolo 100.2.

#### QUADRO SINTETICO DELLA APPLICAZIONE DELLA MERITOCRAZIA

##### **Illustrazione sintetica dei criteri che presiedono alla erogazione della indennità di produttività.**

Il Comune di Policoro, in adempimento alle disposizioni dettate dal D.Lgs. 150/2009, per quanto compatibili e obbligatorie, ha posto in essere un percorso volto alla riorganizzazione del sistema di valutazione del personale come di seguito sintetizzato:

-con deliberazione della Giunta Comunale n. 139 del 09.012.2013 è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance;

- con Decreto Sindacale n. 17 del 03/10/2019 è stato nominato componente del nucleo di Valutazione il dr. Galante Antonio e, successivamente, in sostituzione a due componenti precedentemente nominati che hanno rinunciato all'incarico, con decreto sindacale n. 28 del 21.11.2017 sono stati nominati componenti il Dr. Forastiere Nicola, quale Presidente del Nucleo di Valutazione, e il Dr. Viggiani Leonardo, componente;

**L'attività contrattuale è stata improntata al rispetto dei seguenti principi di cui agli art. 9 e 10 del CCI:**

##### **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 sulla base del regolamento vigente sul sistema di misurazione e valutazione della performance. In tale ambito sono compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale finanziati con le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018.
2. Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.

3. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base all'apporto 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 e secondo la metodologia di cui al successivo articolo.

### **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 nell'art. 5, comma 5 del 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. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 11, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

*[a titolo esemplificativo]*

$$P.I. = (F / \Sigma p) \times p.i.$$

**P.I.** = Premio performance individuale

**F** = Fondo da ripartire

**$\Sigma p$**  = sommatoria punteggi schede di valutazione

**p.i.** = punteggio individuale

Come per i precedenti contratti decentrati, si provvederà alla pubblicare in modo permanente, sul sito istituzionale dell'Ente, sezione "trasparenza, Personale, Contrattazione Integrativa" dei seguenti documenti:

- contratto decentrato integrativo, definitivamente siglato;
- relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria;
- certificazione del Revisore dei Conti del Comune di Policoro.

Per quanto di competenza.

Policoro, 15.07.2019

F.TO IL DIRIGENTE DEL 2° SETTORE

Dott. Ivano VITALE