

## COMUNE DI RUSSI

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI RUSSI PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2018/2020 - ANNUALITA' ECONOMICA 2018

Il giorno 27 del mese di dicembre dell'anno 2018, presso la sede dell'ente a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Russi, le parti negoziali composte da:

**Delegazione di parte pubblica**, nella persona del Presidente:

*f.to* Segretario Generale (Paolo Cantagalli)

**R.S.U.** nelle persone di:

*f.to* Baroni Giancarlo (CISL FP)

*f.to* Dall'Osso Claudio (FP CGIL)

*f.to* Foschini Guido (UIL FPL)

*f.to* Ghinassi Andrea (FP CGIL)

*f.to* Valentini Daniele (CISL FP)

**Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di:

*f.to* Alberto Mazzoni (FP CGIL)

*f.to* Patrizia Alvisi (UIL FPL)

*f.to* Roberto Baroncelli (CISL FP)

CSA Regioni e Autonomie Locali (ASSENTE)

Richiamata la preintesa siglata il 10/12/2018 e la delibera della Giunta n. 208 del 21/12/2018 che ne autorizza la sottoscrizione, sottoscrivono definitivamente il contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente per il triennio normativo 2018/2020 - annualità economica 2018 nel seguente testo:

## Indice generale

<b>CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2018/2020</b> .....	<b>3</b>
<b>SEZIONE NORMATIVA – PARTE GENERALE (TRIENNIO NORMATIVO 2018/2020)</b> .....	<b>3</b>
ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE..	3
ART. 2 - DETERMINAZIONE DEL FONDO ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE.....	3
ART. 3 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO.....	4
ART. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE.....	4
ART. 5 - ENTRATE DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 43 DELLA LEGGE 449/1997..	5
ART. 6 - DIFFERENZIALE DEL PREMIO INDIVIDUALE - ART. 69 CCNL 21/05/2018.....	6
ART. 7 - CORRELAZIONE DEI PREMI CON ALTRI INCENTIVI/COMPENSI.....	7
ART. 8 - CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLE ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011).....	8
<b>SEZIONE NORMATIVA 1^ PARTE (ISTITUTI ANNO 2018)</b> .....	<b>9</b>
ART. 9 - RIPARTO RISORSE DESTINATE ALLE INDENNITÀ DI TURNO, REPERIBILITÀ, ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO – FESTIVO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI, DISAGIO E SPECIFICHE RESPONSABILITÀ.....	9
ART. 10 - PROGETTI SPECIALI.....	9
ART. 11 - ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011) RELATIVI ALL'ANNO 2017 E CERTIFICATI NELL'ANNO 2018.....	11
<b>SEZIONE NORMATIVA 2^ PARTE (ISTITUTI A VALERE DAL 2019)</b> .....	<b>12</b>
ART. 12 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-quinquies CCNL 21/05/2018).....	12
ART. 13 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-bis CCNL 21/05/2018).....	13
ART. 14 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ, INDENNITÀ DI TURNO (ARTT. 24 e 23 CCNL 21/05/2018).....	15
ART. 15 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO E INDENNITÀ DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA (ARTT. 56-quinquies e 56-sexies CCNL 21/05/2018).....	17
<b>CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018: RIPARTO DELLE RISORSE</b> .....	<b>19</b>

## **CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2018/2020**

### **SEZIONE NORMATIVA – PARTE GENERALE**

#### **(TRIENNIO NORMATIVO 2018/2020)**

##### **ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) si applica al personale dipendente, non dirigente, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco. Il Contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.
2. Salvo quando non diversamente disposto, il presente Contratto sostituisce, per gli istituti trattati nel presente articolato, tutti i Contratti integrativi precedenti e si applica secondo il seguente schema:
  - Sezione economica:** dall'1/01/2018 al 31/12/2018;
  - Sezione normativa** – parte generale – (triennio 2018-2020)
  - Sezione normativa** -1^parte (istituti anno 2018);
  - Sezione normativa** -2^parte (istituti a valere dal 2019).In relazione all'ammontare del Fondo annuale, gli Accordi sull'utilizzo delle risorse decentrate possono modificare le disposizioni del presente Contratto.
3. Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto disciplinato nel presente atto. In tali casi l'Amministrazione convocherà tempestivamente la RSU e le OO.SS. per discutere delle modifiche da apportare.
4. Il Contratto integrativo disciplina tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, relativi sia alla produttività/performance, sia al sistema delle indennità. Le risorse decentrate sono costituite annualmente dall'Ente e le relative modalità di utilizzo sono stabilite a seguito di specifico Accordo annuale tra le parti.
5. Eventuali controversie interpretative sulle clausole contrattuali, sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti che sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, fatta salva diversa determinazione delle parti contraenti.

##### **ART. 2 - DETERMINAZIONE DEL FONDO ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE**

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, l'ente costituisce annualmente il Fondo delle risorse decentrate in base all'art. 67 del CCNL 21/05/2018. Nell'ambito della costituzione del Fondo l'ente ha facoltà di inserire, ai sensi dell'art. 67 commi 5, lett. b) del CCNL, apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance annuale. L'ammontare delle risorse viene definito in relazione alla qualità degli obiettivi da realizzare ed all'incremento quali-quantitativo della prestazione richiesto al personale, in termini di maggior efficienza, impegno e responsabilità.
2. La contrattazione collettiva integrativa definisce i criteri per la ripartizione e la destinazione delle

risorse del Fondo con riferimento agli articoli 7, 68, 69, 70, 70-bis, 70-ter, 70-quinquies del CCNL 21/05/2018.

### **ART. 3 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO**

1. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 del CCNL 21/05/2018, tengono conto dei vincoli stabiliti dall'art. 68 co. 2:
  - a. almeno il 50% della parte variabile del fondo (al netto dei compensi ex lege e delle indennità ai messi notificatori) va destinato:
    - alla performance organizzativa;
    - alla performance individuale;
    - alle indennità condizioni di lavoro;
    - alle indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni;
    - alle indennità per responsabilità;
    - alle indennità di funzione di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21/05/2018;
    - alle indennità di servizio di cui all'art. 56-*quater* del medesimo CCNL;
  - b. almeno il 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance individuale
  - c. al finanziamento delle progressioni economiche possono essere destinate esclusivamente le risorse disponibili di parte stabile.

### **ART. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

1. L'esito della valutazione della performance organizzativa ed individuale effettuata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, costituisce il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. L'esito della valutazione della performance individuale è altresì determinante nell'attribuzione della progressione economica interna alla categoria, secondo le regole previste dal regolamento sulle PEO parte del nuovo CDI.
2. Concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale i dipendenti di ruolo che abbiano prestato servizio effettivo nell'anno per almeno 3 mesi. I dipendenti a tempo determinato concorrono all'assegnazione dei premi secondo le regole del presente Contratto, purché titolari di uno o più contratti di lavoro di durata complessiva pari ad almeno 6 mesi comprensivi di eventuali proroghe e/o rinnovi.
3. I dipendenti di ruolo cessati o assunti in corso d'anno, concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato; in presenza di rapporti di lavoro part time, il premio è corrisposto in misura proporzionale al regime orario adottato.
4. I budget correlati alla performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a) ed i budget correlati alla performance individuale (art. 68 co. 2 lett. b) sono stabiliti con riferimento all'ammontare delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa, al peso degli obiettivi contenuti nel piano della performance per la performance organizzativa, alla presenza, alla categoria di appartenenza secondo i seguenti parametri:
  - dipendenti di categoria A e B con peso 130;
  - dipendenti di categoria C con peso 140;
  - dipendenti di categoria D con peso 150.

All'interno della performance organizzativa andranno ricondotte le attività in precedenza riconosciute tramite i c.d. "progetti speciali".

L'ammontare complessivo delle risorse destinate alla performance è pari al 30% per quanto riguarda la performance organizzativa, il restante 70% è destinato alla performance individuale.

5. In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, i premi sono così calcolati:

**- il premio correlato alla performance organizzativa viene calcolato sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi della struttura organizzativa apicale di appartenenza del dipendente (Settore, Area, CdR...) della presenza e del parametro di categoria.**

**- il premio correlato alla performance individuale viene calcolato sulla base delle presenze, del parametro di categoria e del punteggio conseguito dal dipendente nella valutazione della performance individuale.**

6. Le somme relative alla performance organizzativa non erogate a seguito di obiettivi non completamente raggiunti, tornano nella disponibilità del Fondo dell'anno successivo.
7. La valutazione compete al responsabile della struttura in cui il valutato presta servizio al momento dell'avvio della procedura annuale di valutazione. In caso di avvicendamento, il responsabile esprime la valutazione acquisendo gli elementi necessari dal precedente collega.

#### **ART. 5 - ENTRATE DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 43 DELLA LEGGE 449/1997**

1. L'art. 67 comma 3 lett. a) del CCNL 2018 conferma per gli enti locali la facoltà, già prevista nel CCNL 1/04/1999, di destinare al fondo delle risorse decentrate una quota delle entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 per lo svolgimento delle seguenti iniziative:
  - a) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
  - b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. L'Ente individua mediante regolamento la disciplina delle entrate da terzi di cui al precedente comma, nonché i criteri per la quantificazione della quota di entrate da destinare al fondo delle risorse decentrate.
3. La quota di entrate che confluisce nel fondo viene erogata per il 25% al gruppo di lavoro direttamente coinvolto nella realizzazione delle attività che concorrono alla realizzazione delle entrate, in base al punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale. Si stabilisce che l'importo individuale sia compreso tra una percentuale minima del 10% e massima del 30% rispetto all'importo medio preventivato (calcolato prendendo a riferimento la somma di produttività, il 50% dei piani di razionalizzazione, progetti speciali e indennità di responsabilità). I dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro sono previamente individuati con apposito atto del dirigente. Il restante 75% incrementa il fondo per la performance organizzativa di tutti i dipendenti.

## ART. 6 - DIFFERENZIALE DEL PREMIO INDIVIDUALE - ART. 69 CCNL 21/05/2018

1. A non più del 6% di tutti i dipendenti è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale. A tal fine, dalle risorse dedicate alla performance individuale, viene calcolato ed accantonato il budget corrispondente.
2. Ai fini dell'attribuzione del premio individuale si tiene conto dei seguenti criteri:
  - a) per definire il numero totale dei premi da attribuire si procede a calcolare il 6% del personale, arrotondato all'unità superiore.
  - b) negli enti senza dirigenza: si procede ad attribuire il differenziale del premio individuale inserendo i dipendenti in un'unica graduatoria in ordine decrescente di valutazione e fino al numero totale dei premi da attribuire (6% di tutti i dipendenti);  
negli enti con la dirigenza: si procede ad attribuire il differenziale del premio individuale inserendo i dipendenti in graduatorie per categoria (A e B, C, D), in ordine decrescente di valutazione; il numero massimo dei premi da attribuire viene suddiviso proporzionalmente al numero dei dipendenti inseriti nelle suddette graduatorie e fino ad esaurimento del numero totale dei premi da attribuire (6% di tutti i dipendenti);
  - c) a parità di valutazione si attribuisce il differenziale del premio individuale al dipendente con la valutazione più alta ottenuta nell'anno precedente; in caso di ulteriore pari merito precede il dipendente che non abbia usufruito del differenziale in precedenza o chi non lo ha percepito da più tempo, in caso di ulteriore pari merito precede il dipendente con la categoria e/o posizione economica inferiore.
3. Le somme eventualmente non utilizzate tornano nella disponibilità del fondo della performance individuale.
4. Le parti concordano di valutare congiuntamente l'esito della prima applicazione di quanto qui stabilito

### MODALITA' DI CALCOLO DIFFERENZIALE PREMIO INDIVIDUALE (art. 69 CCNL)

Il calcolo relativo alla maggiorazione del premio individuale viene effettuato nel seguente modo:

**IP:** Importo produttività come da consuntivo.

**PPO:** Premio correlato alla performance organizzativa = 30% Importo produttività (IP)

**PPI:** Premio correlato alla performance individuale = 70% Importo produttività (IP)

**MEDIA:** Calcolo media procapite per anno uomo del premio correlato alla performance individuale (PPI)

**DIFFERENZIALE:** Calcolo 30% sulla media procapite (MEDIA)

**NUM. PREMIATI:** 6% sul totale del numero dei dipendenti (anno uomo) arrotondato per eccesso

**IMPORTO PREMIO TOTALE (IPT):** NUM. PREMIATI x DIFFERENZIALE

**RICALCOLO PPI dopo accantonamento IPT** (da ripartire a tutti i dipendenti secondo il sistema di valutazione) = **PPI - IMPORTO PREMIO TOTALE**

**INDIVIDUAZIONE DEI MIGLIORI:** si procede alla creazione di una graduatoria per categoria (A e B, C, D), in ordine decrescente di valutazione

**IMPORTO PER I MIGLIORI** I migliori riceveranno il differenziale, in aggiunta all'importo calcolato in base al sistema.

## ART. 7 - CORRELAZIONE DEI PREMI CON ALTRI INCENTIVI/COMPENSI

1. Premesso che, ai sensi dell'art. 68 co.2 del CCNL 21/05/2018 si prevede che l'utilizzo delle risorse del fondo sia destinato alle voci di cui alle lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), j) dello stesso articolo.
2. Il principio di correlazione tra incentivi/compensi si applica anche al premio di risultato degli incaricati di Posizione Organizzativa.

### *Criteri correlazione dei premi*

3. A partire dall'anno 2019 viene introdotto il seguente sistema sperimentale di correlazione.
4. Allo scopo di riequilibrare i premi di performance nel caso in cui il dipendente percepisca altre forme di incentivi/compensi, si quantifica il tetto – come somma delle forme di incentivazione/compensi sotto specificati – superato il quale il premio della performance complessivo viene progressivamente ridotto. Concretamente: si individua una franchigia di 2.000€, oltre i 2.000€ abbattimento dell'importo della produttività/indennità di risultato di un importo pari al 15% dell'eccedenza dell'incentivo, fino ad un massimo del 50% della produttività/indennità di risultato.

<b>ESEMPIO 1</b>		
-somma totale altri incentivi		€ 5.000,00
IMPORTO PRODUTTIVITA'		€ 1.000,00
FRANCHIGIA		€ 2.000,00
ECCEDEENZA		€ 3000,00
ABBATTIMENTO 15% SULL'ECCEDEENZA da ridurre su produttività		€ 450,00
<b>IMPORTO PRODUTTIVITA' ridotto al massimo del 50%</b>		<b>€ 550,00</b>

<b>ESEMPIO 2</b>		
somma totale altri incentivi		€ 5.000,00
INDENNITA' DI RISULTATO		€ 3.000,00
FRANCHIGIA		€ 2.000,00
ECCEDEENZA		€ 3.000,00
ABBATTIMENTO 15% SULL'ECCEDEENZA da ridurre su risultato		€ 450,00
<b>IMPORTO INDENNITA' DI RISULTATO ridotto al massimo del 50%</b>		<b>€ 2.550,00</b>

5. Per altri incentivi/compensi si intendono quelli elencati all'art. 18 co. 1 lett. b) ed h) del CCNL 21/05/2018 e cioè: compensi ISTAT, incentivi per funzioni tecniche, compensi legali, compensi per condono edilizio ex legge 326/2003; recupero evasione tributi. **Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale (maggiorazione del 30% di cui all'art.69 ccnl 21.5.2018) nonché i compensi per lavoro straordinario specificatamente percepiti.** Ai fini del calcolo del tetto si considerano gli incentivi/compensi percepiti nell'anno relativo alla performance oggetto di valutazione, al netto degli oneri a carico dell'Ente. Le somme recuperate a seguito del riequilibrio dei premi per la performance organizzativa e per la performance individuale, **sono redistribuite tra tutti i dipendenti secondo i meccanismi della performance individuale.**

**ART. 8 - CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLE ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011)**

1. Le economie vanno individuate tenuto conto dell'evoluzione della normativa e delle sue interpretazioni prodotte dalla Ragioneria Generale dello Stato e dalla Corte dei conti. Per quanto attiene l'evoluzione normativa l'art. 5, comma 11 – quinquies del D.L. 95/2012 convertito dalla legge 135/2012 ha disposto che tali economie possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui la metà va all'incentivazione della performance di una parte ridotta di personale distribuita secondo i criteri meritocratici e la parte residua va ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata dell'ente.
2. La restante quota del 50% del risparmio conseguito costituisce economia a miglioramento dei saldi di bilancio dell'ente. In sintesi detto articolo dispone che almeno il 10% del personale più meritevole abbia un incentivo di produttività finanziato con economie da risparmi ex art.16 D.L. 98/2011 più elevato tra il 10% e il 30% rispetto alla produttività media. Qualora i risparmi certificati sui piani di razionalizzazione dell'Ente superino gli importi previsti e qualora non vi siano norme ostative e se il bilancio dell'ente lo consente, si procederà a calcolare e stanziare sul fondo del personale dell'Ente il 50% dell'effettivo risparmio realizzato a far tempo dal 2018. Non è comunque possibile con queste economie derogare al tetto complessivo di spesa del personale.



## **SEZIONE NORMATIVA 1^ PARTE**

### **(ISTITUTI ANNO 2018)**

#### **ART. 9 - RIPARTO RISORSE DESTINATE ALLE INDENNITA' DI TURNO, REPERIBILITA', ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO – FESTIVO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI, DISAGIO E SPECIFICHE RESPONSABILITA'**

1. Le parti concordano di destinare nel 2018 agli istituti del presente articolo, disciplinati con l'accordo sindacale del 31/5/2013 e del CCDI del 29/11/2013 e del CCDI del 16/12/2016 le risorse individuate e ripartite nel dettaglio nella sezione economica (Utilizzo parte variabile) del presente contratto tra:

- a) indennità di turno (Utilizzo parte variabile - Codice 22a);
- b) indennità per orario notturno, festivo e notturno – festivo (Utilizzo parte variabile - Codice 22b);
- c) indennità di reperibilità (Utilizzo parte variabile - Codice 22c);
- d) indennità di rischio (Utilizzo parte variabile - Codice 22d);
- e) indennità di maneggio valori (Utilizzo parte variabile - Codice 22e);
- f) indennità di disagio (Utilizzo parte variabile - Codice 23);
- g) indennità per specifiche responsabilità (codice 24): alla graduazione delle indennità provvede il Segretario Generale sentito il Comitato di Direzione.

#### **ART. 10 - PROGETTI SPECIALI**

##### **PROGETTI DA CONTO TERZI**

Si applicano i principi indicati nella Sezione normativa - parte generale art. 5.

##### **ALTRI PROGETTI**

#### **ART.10.1 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE ADDETTO ALLA GESTIONE DEGLI ALLARMI DEGLI EDIFICI COMUNALI**

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive rispetto a quelle ordinarie del personale addetto alla gestione degli impianti di allarme degli edifici comunali, comportanti interventi improvvisi anche in orari notturni o festivi, saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà il solo personale impegnato a garantire la corretta gestione degli impianti di allarme degli edifici comunali;
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal capo settore. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore a 280;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione al numero degli interventi.

2. A questo fine il Capo Area Lavori Pubblici e Patrimonio produrrà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale in cui saranno individuati i beneficiari e gli importi spettanti.

3. Le risorse assegnate al progetto rientrano nell'importo individuato nella sezione economica (**Utilizzo parte variabile – Codice 20a**) del presente contratto.

## **ART. 10.2 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLE MANIFESTAZIONI IN GIORNATE DOMENICALI**

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive rispetto a quelle ordinarie del personale impegnato nelle manifestazioni che si svolgono in giornate domenicali saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà il solo personale appartenente alle diverse strutture dell'ente impegnato nelle manifestazioni che si svolgono nelle giornate domenicali;
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal capo settore. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore a 280;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo e sarà pari a € 25,00 a intervento. Nel caso le risorse assegnate al progetto fossero insufficienti, dette risorse saranno ripartite in proporzione al numero degli interventi.

2. A questo fine il Segretario Generale produrrà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale in cui saranno individuati i beneficiari e gli importi spettanti.

3. Le risorse assegnate al progetto rientrano nell'importo individuato nella sezione economica (**Utilizzo parte variabile – Codice 20b**) del presente contratto.

## **ART. 10.3 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PROGETTO SPECIALE "FIRA"**

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive rispetto a quelle ordinarie del personale impegnato nel progetto speciale Fiera dei sette dolori (Fira), escluso il personale della polizia municipale che sarà incentivato a parte, saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà il solo personale impegnato al di fuori della normale attività di lavoro;
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dai rispettivi valutatori, sentito il Responsabile del progetto. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore a 280;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo, a progetto realizzato, in proporzione al tempo dedicato al progetto stesso al di fuori del normale orario di lavoro, calcolato come segue:
  - 1) il 20% del budget assegnato sarà destinato alla fase della progettazione della fiera e sarà ripartito tra i dipendenti coinvolti, in relazione all'apporto fornito dai singoli;
  - 2) l'80% del budget sarà ripartito tra tutti i partecipanti alla fase attuativa in relazione al numero delle ore di lavoro straordinario preventivamente autorizzato, effettuato dal 26/8/2013 al 29/9/2013 con i seguenti importi differenziati per tipologia di orario:
    - orario diurno (dalle 7,00 alle 20,00) = € 5,00 all'ora;
    - orario notturno (dalle 20,01 alle 24,00) = € 7,00 all'ora;
    - orario festivo diurno (dalle 7,00 alle 20,00) = € 7,00 all'ora;
    - orario festivo notturno (dalle 20,01 alle 24,00) = € 8,00 all'ora;
    - orario disagiato (dalle 0,01 alle 6,59) di qualsiasi giorno = € 9,00 all'ora.

2. Qualora il budget assegnato sia insufficiente, gli importi orari saranno proporzionalmente ridotti.

3. Lo scostamento in eccesso fra le ore preventivamente autorizzate e quelle effettivamente svolte dovrà essere certificato dal responsabile del servizio di ogni singolo dipendente e comunicato dallo stesso in tempo reale al coordinatore del progetto (anche verbalmente o tramite posta elettronica).

4. Ai fini della quantificazione del compenso il lunedì dei sette dolori viene considerato festivo.

5. L'importo massimo individuale del compenso è fissato in € 750,00.
6. Le economie del progetto andranno ad incrementare il fondo per la produttività.
7. Il coordinatore del progetto utilizzerà il personale che si renderà disponibile, quando possibile per un analogo numero di ore.
8. A fine gestione il coordinatore del progetto produrrà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale ai fini della liquidazione del compenso ai partecipanti al progetto.
9. Le risorse assegnate al progetto rientrano nell'importo individuato nella sezione economica **(Utilizzo parte variabile – Codice 20c)** del presente contratto.

#### **ART. 10.4 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DELLA POLIZIA MUNICIPALE**

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale della polizia municipale della polizia municipale (ovvero quelle svolgentesi al di fuori dei turni ordinari previsti dall'allegato A alla delibera della Giunta Regionale dell'Emilia Romagna n. 1179 del 21/6/2004) saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà il solo personale operativo dell'area di vigilanza addetto all'Area Polizia Municipale appartenente alle categorie C e D;
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal capo area. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore a 280;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione al numero dei servizi esterni notturni, festivi e notturni festivi effettuati. Ogni servizio avrà punteggio 1. Nel periodo della "Fira" indicativamente tra il 6 e il 24 settembre ogni servizio notturno o festivo o festivo notturno avrà punteggio 1, mentre le giornate che supereranno le 10 ore di servizio avranno punteggio 2 e le giornate che supereranno le 13 ore avranno punteggio 3. I servizi notturni che termineranno oltre alle ore 3,00 avranno punteggio 2. € 150,00 saranno destinate al vigile che svolge attività aggiuntive al di fuori del normale orario di lavoro per l'organizzazione del mercato nell'ambito della "Fira";
- d) i servizi impegneranno gli addetti, escluso il comandante, per 250 servizi;
- e) in caso di assenza di uno o più agenti per più di 60 giorni consecutivi, si dovrà valutare eventualmente la diminuzione del numero complessivo dei servizi, con un'apposita riunione. Conseguentemente si decurteranno in proporzione le risorse destinate all'incentivazione del progetto speciale. Analoga decurtazione proporzionale si effettuerà qualora sia ridotto il numero dei servizi previsti.

2. A fine gestione il Comandante una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale al fine di rappresentare i risultati raggiunti ed individuare i beneficiari dell'incentivazione.

3. Le risorse assegnate al progetto **(comprehensive di € 150,00 per l'organizzazione del mercato della "Fira")** rientrano nell'importo individuato nella sezione economica **(Utilizzo parte variabile – Codice 20d)** del presente contratto.

#### **ART. 11 - ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011) RELATIVI ALL'ANNO 2017 E CERTIFICATI NELL'ANNO 2018**

1. Non vi sono economie da piani di realizzazione relative all'anno 2017 utilizzabili per l'anno 2018.

## SEZIONE NORMATIVA 2^ PARTE (ISTITUTI A VALERE DAL 2019)

### ART. 12 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una **indennità di importo non superiore a € 3.000** annui lordi.
2. L'indennità per specifica responsabilità può essere attribuita nel caso in cui le posizioni di lavoro presentino una o più delle fattispecie elencate in tabella 1:

**TABELLA 1**

Max punti 18		Max punti 39		Max punti 43	Max punti 100
Coordinamento personale	Assenza di PO nella struttura	Grado di responsabilità esterna affidata con atti formali		Complessità funzioni assegnate	Totale Pesatura
n° dipendenti coordinati		Firma atti a rilevanza esterna	Grado di complessità	Grado di complessità	
<i>da 0 a 3 = 2 punti - da 4 a 7 = 5 punti - da 8 a 10 = 8 punti - oltre 10 = 12 punti</i>	<i>(presente PO = 0 punti - Senza PO = 6 punti)</i>	<i>(sì/ no: in base alla delega)</i>	<i>Bassa/ Media/ Alta</i>	<i>Semplici/ Complesse/ Molto complesse</i>	PUNTI MAX
<b>Max punti 12</b>	<b>Max punti 6</b>	<b>Max punti 14</b>	<b>Max punti 25</b>	<b>Max punti 43</b>	<b>Max punti 100</b>

Se sono presenti due tipi di responsabilità, quella di importo inferiore si aggiunge a quella più elevata nella misura del 50%, fermo restando il limite annuo di 3.000,00 euro annui.

3. Nel Fondo 2018 delle risorse decentrate sono quantificate le risorse destinabili al finanziamento dell'istituto per l'anno in corso. Il pagamento avviene a consuntivo in un'unica soluzione.

La parte pubblica si impegna a comunicare al lavoratore, alle OOSS e RSU gli atti di delega contestualmente all'approvazione e a sottoporre, previamente alla parte sindacale le modifiche organizzative da cui, in applicazione dei suddetti criteri, discendono aumenti significativi del trattamento accessorio con riferimento agli importi destinati alle particolari responsabilità rispetto agli anni precedenti.

In ogni caso le parti si incontrano entro il 30 giugno di ogni anno per verificare l'utilizzo del suddetto istituto, il cui finanziamento è comunque oggetto di contrattazione.

4. La procedura per l'attribuzione dell'indennità è la seguente:
  - a. I dirigenti individuano i dipendenti che, in base alle fattispecie sopra individuate, hanno o potrebbero avere, una specifica responsabilità, descrivendola sinteticamente;
  - b. La Delegazione trattante verifica assieme ai dirigenti la coerenza delle proposte con le

regole previste dal presente Contratto e, tenendo conto delle risorse disponibili, formula un'ipotesi dandone informazione alle OO.SS e alla RSU (entro 15 febbraio di ogni anno)

c. I dirigenti attribuiscono formalmente ai dipendenti la responsabilità prevista, indicando la decorrenza ed, eventualmente, anche il termine se temporanea.

5. Un'indennità fino a un massimo di €350 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

### **ART. 13 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-bis CCNL 21/05/2018)**

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

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.

#### **Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro (TABELLA1)**

##### **1) Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento**

a) indice di rischio basso (peso causale 0)

b) indice di rischio medio (peso causale 2)

c) indice di rischio alto (peso causale 4)

d) indice di rischio molto alto (peso causale 5)

##### **2) Pesatura del maneggio valori in base agli importi:**

a) da 3.000 a 103.000 (peso causale 1)

b) da 103.000 a 206.000 (peso causale 2)

c) oltre 206.000 (peso causale 3)

### 3) **Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:**

a) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)

b) Non programmabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività eventualmente anche in orari notturni (peso causale 1);

c) Personale che effettua servizio di pronto intervento in caso di emergenza e per eventi al di fuori dei servizi ordinari (in caso numero interventi annui  $\geq 10$ : peso causale 1, se inferiori a 10 si applicano le fasce da M01 – M09)

Attività extra calendario scolastico: al personale docente delle scuole dell'infanzia ed al personale educativo degli asili nido per le attività eccedenti le 42 settimane annue e comunque non eccedenti le 4 settimane si considera un peso causale pari a 6.

### TABELLA1

Il mese per il disagio verrà conteggiato di 26 giorni per tutti come per la liquidazione degli stipendi, verranno detratti i mesi non lavorati per aspettativa e cessazione del rapporto, il rischio ed il maneggio valori verranno conteggiati in base all'effettiva presenza.

1) Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto
Pesatura	0	2	4	5

2) Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Importi maneggiati (da 3.000 a 103.000)	Importi maneggiati (da 103.000 a 206.000)	Importi maneggiati (oltre 206.000)
Pesatura	0	1	2	3

3) Disagio		Disagio tipo a)		Disagio tipo b)		Disagio tipo c)		Disagio tipo d)	
Pesatura		0		1		1		6	
Disagio interventi annui $\geq 10$	Disagio n.1 intervento	Disagio n.2 interventi	Disagio n.3 interventi	Disagio n.4 interventi	Disagio n.5 interventi	Disagio n.6 interventi	Disagio n.7 interventi	Disagio n.8 interventi	Disagio n.9 interventi
<b>1</b>	<b>M01</b>	<b>M02</b>	<b>M03</b>	<b>M04</b>	<b>M05</b>	<b>M06</b>	<b>M07</b>	<b>M08</b>	<b>M09</b>
Disagio n.10 intervento	Disagio n.11 intervento	Disagio n.12 interventi	Disagio n.13 interventi	Disagio n.14 interventi	Disagio n.15 interventi	Disagio n.16 interventi	Disagio n.17 interventi		
<b>M10</b>	<b>M11</b>	<b>M12</b>	<b>M13</b>	<b>M14</b>	<b>M15</b>	<b>M16</b>	<b>M17</b>		

**TABELLA 2**

Peso delle causali	Fascia indennità giornaliera per tutto l'anno	Fascia indennità giornaliera per il mese relativo al maggior numero di chiamate	Fascia indennità giornaliera per settimana di 5 gg
1	1		
2	1,50		
3	1,75		
4	2		
5	2,5		
6			10
M01		1,00	
M02		1,15	
M03		1,73	
M04		2,31	
M05		2,88	
M06		3,46	
M07		4,04	
M08		4,62	
M09		5,19	
M10		5,77	
M11		6,35	
M12		6,92	
M13		7,50	
M14		8,08	
M15		8,65	
M16		9,23	
M17		9,81	

***Le parti si impegnano ad esaminare nel mese di gennaio 2019 l'impatto della nuova indennità di condizioni lavoro nonché a valutare eventuali tipologie di disagio al momento non inserite nel presente protocollo.***

#### ***Criteria per il calcolo dell'indennità***

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali.

#### **ART. 14 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ, INDENNITÀ DI TURNO (ARTT. 24 e 23 CCNL 21/05/2018)**

##### **Indennità di reperibilità**

1. In base all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, per le aree di pronto intervento individuate dall'ente, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari.
3. A decorrere dal 1 gennaio 2019, qualora l'Amministrazione ritenga necessario garantire un servizio di pronta reperibilità senza tuttavia disporre di un numero adeguato di operatori, avvierà preventivamente la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 del CCNL 21.5.2018, con le OO.SS. e la RSU dell'Ente, al fine di valutare se elevare il limite dei servizi mensili di cui al comma 2, nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00. Per il solo anno 2018 si confermano i piani di reperibilità già definiti e la maggiorazione della tariffa per ogni turno di 12 ore viene elevata solo in relazione ai periodi che eccedono il limite "ordinario" dei sei servizi mensili in base alla graduazione intermedia indicata nella seguente tabella 4. Per l'anno 2019, entro il mese di gennaio verranno inviati alle OO.SS. ed RSU i piani di reperibilità che si intendono realizzare con il numero degli addetti coinvolti e le relative medie mensili.

**TABELLA 4**

Servizi mensili	Fascia	Valore giornaliero
Fino a 6	Fascia ordinaria	10,33
Da 7 a 9	Fascia extra 1	12,00
Dal 10° e oltre	Fascia extra 2	13,00

4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14 settembre 2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

### **Indennità di turno**

1. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21/05/2018 gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione tendenzialmente equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
2. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:



- a. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - b. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
  - c. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - d. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - e. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute ad eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
  4. Al personale turnista è corrisposta un'indennità di turno i cui valori sono stabiliti dal comma 5 dell'art.23 del CCNL 21/05/2018. L'indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
  5. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21/05/2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

**ART. 15 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO E INDENNITÀ DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA (ARTT. 56-quinquies e 56-sexies CCNL 21/05/2018)**

**Indennità di servizio esterno**

1. A decorrere dal 1 gennaio 2019, al personale di Polizia locale in categoria C e D che in via continuativa rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete l'indennità di servizio esterno prevista dall'art. 56-*quinques* del CCNL 21/05/2018.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettiva prestazione del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. Al personale destinatario dell'indennità di servizio non compete l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL.
4. Ai fini della determinazione del valore giornaliero dell'indennità, si fa riferimento ai seguenti fattori:

<b>ATTIVITA'</b>	<b>IMPORTO GIORNALIERO</b>
<b>ATTIVITA' CATEGORIA C</b>	
a) Condizione in cui l'attività sia stata svolta all'esterno per almeno il 60% delle ore previste dal servizio giornaliero	7,34 €
b) Condizione in cui l'attività sia stata svolta all'esterno tra il 50% e il 60% delle ore previste dal servizio giornaliero	4 €

c) Condizione in cui l'attività sia stata svolta all'esterno per un tempo inferiore al 50% delle ore previste dal servizio giornaliero	0 €
<b>ATTIVITA' CATEGORIA D</b>	
a) Condizione in cui l'attività sia stata svolta all'esterno per almeno il 20% delle ore previste dal servizio giornaliero	3,24 €
b) Condizione in cui l'attività sia stata svolta all'esterno per un tempo inferiore al 20% delle ore previste dal servizio giornaliero	0 €

5. La definizione dell'indennità del personale inquadrato nella categoria D tiene conto del maggior onere di servizi interni connaturata ai compiti assegnati.
6. Le parti si riservano di modificare gli importo sopra indicati al termine del periodo sperimentale di 3 mesi.
7. La presente indennità viene definita con la finalità, condivisa dalle parti, di mantenere lo standard di servizi esterni definito per il 2018, da riportare conseguentemente nel caso di presenza di un numero minore o maggiore di istruttori direttivi e istruttori di vigilanza assunti alle dipendenze del Comune.

### **Indennità di funzione**

- 1 A decorrere dal 1 gennaio 2019, al personale della Polizia Locale di categoria C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa può essere erogata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo la previsione dell'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018.
2. Le parti concordano di riconoscere al solo personale del Corpo di Polizia Municipale in categoria C e D con grado di Ispettore (ispettori non già titolari di posizione organizzativa) una indennità di funzione legata alla posizione di responsabilità ricoperta nell'organizzazione interna del Corpo.

Max punti 18		Max punti 39	Max punti 43	Max punti 100
<b>Coordinamento personale</b>	<b>Assenza di PO nella struttura</b>	<b>Grado ricoperto</b>	<b>Contesto in cui è esercitata la responsabilità.</b>	<b>Totale Pesatura</b>
<b>n° dipendenti coordinati</b>			<b>Tipo di resp.. dimensione e caratteristiche socio/ambientali del presidio.</b>	
<i>da 0 a 3 = 2 punti - da 4 a 7 = 5 punti - da 8 a 10 = 8 punti - oltre 10 = 12 punti</i>	<i>(presente PO = 0 punti - Senza PO = 6 punti)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ispettore superiore</li> <li>• Ispettore capo</li> <li>• Assistente capo</li> <li>• Assistente</li> <li>• Agenti scelti</li> <li>• Agenti</li> </ul>	<i>Semplici/ Complesse/ Molto complesse</i>	<b>PUNTI MAX</b>
<b>Max punti 12</b>	<b>Max punti 6</b>	<b>Max punti 39</b>	<b>Max punti 43</b>	<b>Max punti 100</b>

3. Se sono presenti due tipi di responsabilità, quella di importo inferiore si aggiunge a quella più elevata nella misura del 50%, fermo restando il limite annuo di 3.000,00 euro annui.
4. Nel Fondo delle risorse decentrate sono quantificate le risorse destinabili al finanziamento dell'istituto. Il pagamento avviene a consuntivo in un'unica soluzione.

**CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018:  
RIPARTO DELLE RISORSE**

## SEZIONE ECONOMICA

### COMUNE DI RUSSI - COSTITUZIONE FONDO 2018

NUM.	RIF.	PARTE FISSA	NOTE	DETTAGLI	IMPORTI
<b>1</b>		<b>UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art. 67 CCNL 2016-2018)</b>			180.880,67
	<b>a</b>	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-2005)		150.210,78	
	<b>b</b>	INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C. 5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		0,00	
	<b>c</b>	INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32, C.1) - Incremento dello 0,62% del monte salari anno 2001	1.327.482,00	8.230,39	
	<b>d</b>	INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32, C.2) - Incremento dello 0,50% del monte salari anno 2001	1.327.482,00	6.637,41	
	<b>e</b>	INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32, C.7) - Incremento dello 0,20% del monte salari anno 2001 per le alte professionalità		0,00	
	<b>f</b>	INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4, C.1) - Incremento dello 0,50% del monte salari anno 2003	1.408.998,00	7.044,99	
	<b>g</b>	INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART.8, C.2) - Incremento dello 0,60% del monte salari anno 2005	1.459.517,00	8.757,10	
<b>2</b>		<b>RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C. 2, CCNL 2000-01)</b>			25.346,03
	<b>a</b>		2000/2016	25.346,03	
	<b>b</b>		2017	0,00	
<b>9</b>		RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14 CCNL 2002-2005 e N.1 CCNL 2008-09)-Incrementi PEO CCNL (2004-2009)			3.473,60
<b>10</b>		DECURTAZIONI FONDO PER TRASFERIMENTO PERSONALE AD ALTRI ENTI AI SENSI DELL'ART. 6/BIS D.LGS. 165/2001:	comparto+peo	-	0,00
<b>11</b>		DECURTAZIONE PERMANENTE FONDO (art.1, comma 456 legge n. 147/2013)			-21.481,12
<b>c100</b>		<b>TOTALE PARTE FISSA DA CONFRONTARE CON FONDO 2016</b>			<b>188.219,18</b>
		<b>VOCI FUORI TETTO</b>			
<b>INC001</b>		<b>INCREMENTO FONDO 2017 PARTE FISSA DOPO DECURTAZIONE PER SUPERO FONDO 2016 A SEGUITO DEL PROCESSO DI TRASFERIMENTO DELLE FUNZIONI DEL PERSONALE ASP CON DECORRENZA 1/1/2017</b>			<b>9.860,00</b>
<b>30</b>		RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - Incrementi PEO CCNL (2016-2018)			2.863,60
		<b>TOTALE VOCI FUORI TETTO</b>			<b>12.723,60</b>
		<b>TOTALE PARTE FISSA FONDO 2018</b>			<b>200.942,78</b>

NUM.	RIF.	PARTE VARIABILE	NOTE	DETTAGLI	IMPORTI
<b>12</b>		SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43 L.449/1997;ART. 15, C.1, LETT. D) CCNL 1998-2001 art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018 Comunicazione in data 26/29/2017 dal Responsabile U.T. di Russi per un importo complessivo di € 37.842	37.842,00		14.019,71
<b>13</b>		SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15, C.1, LETT. K) CCNL 1998/2001			0,00
<b>14</b>		INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	1.441.007,85		17.292,09
<b>15</b>		NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONE CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C. 5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)			0,00
<b>16</b>		INCREMENTO FONDO ART. 17, c. 7 CCNL 1/4/1999 (ACCORDO SINDACALE DI AREA 29/4/2008)			0,00
<b>18</b>		DECURTAZIONI FONDO PER TRASFERIMENTO PERSONALE AD ALTRI ENTI AI SENSI DELL'ART. 6/BIS D.LGS. 165/2001:	produttività+altri incentivi	-	0,00
<b>19</b>		ALTRI IMPORTI PROVENIENTI DALL'ANNO PRECEDENTE (ART. 17, C. 5 CCNL 1998-2001)			0,00
<b>C105</b>		<b>TOTALE PARTE VARIABILE DA CONFRONTARE CON IL FONDO 2016</b>			<b>31.311,80</b>
		<b>VOCI FUORI TETTO</b>			
<b>INC002</b>		<b>INCREMENTO FONDO 2017 PARTE VARIABILE DOPO DECURTAZIONE PER SUPERO FONDO 2016 A SEGUITO DEL PROCESSO DI TRASFERIMENTO DELLE FUNZIONI DEL PERSONALE ASP CON DECORRENZA 1/1/2017</b>			<b>2.440,00</b>
<b>17</b>		ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO (ART. 15, C.1 LETT. M CCNL 1998-2001)			13,36
<b>20</b>		RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART.16, COMMI 4 e 5, DL 98/2011)			0,00
<b>21</b>		SOMME "CONTO TERZI" PER ATTIVITA' NON ORDINARIAMENTE RESE DALL'ENTE			0,00
		<b>TOTALE VOCI FUORI TETTO</b>			<b>2.453,36</b>
		<b>TOTALE PARTE VARIABILE FONDO 2018</b>			<b>33.765,16</b>

<b>c100</b>	<b>TOTALE PARTE FISSA E VARIABILE DA CONFRONTARE CON FONDO 2016</b>			<b>219.530,98</b>
	<b>TOTALE FONDO 2016</b>			<b>207.568,93</b>
<b>c103</b>	<b>DIFFERENZA DA DECURTARE PER SUPERO FONDO 2016</b>			<b>-11.962,05</b>
<b>C100</b>	<b>TOTALE FONDO 2018 entro il limite</b>			<b>207.568,93</b>
	<b>TOTALE VOCI FUORI TETTO</b>			<b>15.176,96</b>
<b>C110</b>	<b>TOTALE FONDO INCENTIVANTE ANNO 2018</b>			<b>222.745,89</b>
<b>C111</b>	<b>ONERI CARICO ENTE</b>	26,46		<b>58.938,56</b>
<b>C112</b>	<b>IRAP CARICO ENTE</b>	8,50		<b>18.933,40</b>
<b>C113</b>	<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>			<b>300.617,85</b>

**COMUNE DI RUSSI - UTILIZZO FONDO 2018**

NUM.	RIF.	PARTE FISSA	NOTE	DETTAGLI	IMPORTO
<b>1</b>		Fondo per corrispondere agli aumenti retributivi relativi alla progressione economica all'interno della categoria. TOTALE FONDO PEO			72.950,00
	<b>a</b>	peo in essere all'1/1/2018 rapportate al periodo di lavoro		72.950,00	
	<b>b</b>	economie su peo al momento della costituzione del fondo per trasferimenti		-	
	<b>c</b>	nuove risorse		-	
<b>2</b>		B) Somma necessaria al pagamento della indennità di € 774,72 a tutto il personale dell'ex 8 <sup>a</sup> q.f. che ne beneficiava, cui non è stato affidato un incarico di posizione organizzativa			774,72
<b>3</b>		C) Inquadramento vigili urbani alla ex 6 <sup>a</sup> q.f.(art. 7 c. 4 CCNL 31/3/2009)	140,41	280,82	280,82
<b>4</b>		D) Indennità educatrici asilo nido (art. 31 - c. 7 CCNL 14/9/2000)			1.239,40
<b>5</b>		E) Maggiorazione indennità personale educativo (art. 6 CCNL secondo biennio 2000-2001)		-	681,84
<b>6</b>		F) Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/1/2004) previsione			30.800,00
<b>UF101</b>		<b>Totale Utilizzo Parte Fissa</b>			<b>106.726,78</b>

COMUNE DI RUSSI - UTILIZZO FONDO 2018

NUM.	RIF.	PARTE VARIABILE	NOTE	DETTAGLI	IMPORTO
20		A) Erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi per centri di costo correlati al merito individuale e all'impegno di gruppo, nonché a progetti speciali (PROGETTI)			21.900,00
	a	ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE ADDETTO ALLA GESTIONE DEGLI ALLARMI DEGLI EDIFICI COMUNALI		1.000,00	
	b	ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLE MANIFESTAZIONI IN GIORNATE DOMENICALI		2.400,00	
	c	PROGETTO SPECIALE "Fira"		6.000,00	
	d	ATTIVITA' AGGIUNTIVE PERSONALE DI VIGILANZA		12.500,00	
21		A) Erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi per centri di costo correlati al merito individuale e all'impegno di gruppo, nonché a progetti speciali (PROGETTI ART. 16 D.L. 98/2011) 50% a tutti i dipendenti			0,00
	a	1) Riduzione costi derivanti dalla manutenzione del verde pubblico: €			
	b	2) Riduzione costi di pubblica illuminazione: €			
	c	3) Riduzione costi per impianti di riscaldamento: €			
22		B) Corrispondere per le indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo, secondo la vigente normativa contrattuale			25.300,00
	a	indennità di turno		11.200,00	
	b	orario notturno, festivo-notturno, festivo	(di cui 1.800 importo dovuto ma non liquidato)	6.700,00	
	c	Indennità reperibilità		3.400,00	
	d	indennità rischio		3.000,00	
	e	indennità maneggio valori		1.000,00	
23		C) Compensare le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate			500,00
24		D) Compensare specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C, D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative in una misura non superiore a € 2.500,00	(di cui 1.500 Cuman Assistente sociale)		15.312,50
25		E) Incentivare le specifiche attività e prestazioni mediante l'utilizzazione delle risorse che sono indicate nella lettera K dell'art. 15 del CCNL 1/4/1999	(Si tratta di risorse aggiuntive riguardanti l'applicazione di speciali normative tramite apposito regolamento)		0,00
<b>Totali utilizzo parte variabile</b>					<b>63.012,50</b>
26		A) Erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi per centri di costo correlati al merito individuale e all'impegno di gruppo, nonché a progetti speciali (PRODOTTIVITA')			53.006,61
UV101		<b>TOTALE</b>			<b>116.019,11</b>
				<b>Num. Dipendenti</b>	<b>Importo Unitario</b>
27		Importo medio calcolato con produttività, 50% Piani Raz., Progetti Speciali, Ind. Resp.	€ 90.219,11	52,26	€ 1.726,35
28		Importo medio calcolato con produttività	€ 53.006,61	52,26	€ 1.014,29
29		Importo medio calcolato con produttività, 50% Piani Raz.	€ 53.006,61	52,26	€ 1.014,29
TOT201		DESTINAZIONI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	€ 106.726,78		
TOT202		DESTINAZIONI DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	€ 116.019,11		