

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA
COSTITUZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE DEI LIVELLI ANNO 2020
REDAZIONE AI SENSI DELL'ART.40 - COMMA 3 - SEXIES D.LGS.165/01
(Modello obbligatorio - Circolare della Ragioneria generale dello stato del
19/07/2012 n.25, nonché degli aggiornamenti effettuati dalla RGS)**

**MODULO 1: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI
DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVA
AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE.**

Data di sottoscrizione.

Pre-intesa: 22/12/2020

Periodo temporale di vigenza.

Il CCDI, ai sensi dell'art.8, commi 1 e 7, del CCNL 21 maggio 2018, ha durata triennale e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto.

Composizione della delegazione trattante.

- Presidente della delegazione di parte pubblica – Domenico D'Angelo
- CGIL – FP CHIETI – Sergio ZINNI

Il CCDI è stato siglato, oltre che dal presidente della delegazione di parte datoriale, da tutti i soggetti sindacali intervenuti.

Soggetti destinatari.

Il CCDI si applica a tutto il personale con qualifica non dirigenziale in servizio presso il comune.

Descrizione sintetica materie trattate dal contratto.

Il CCDI definisce, a livello territoriale, la disciplina normativa degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione integrativa dall'art.7, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018. Resta in capo al comune la competenza relativa all'attività di stipula dei contratti collettivi decentrati integrativi economici per l'utilizzo delle risorse annualmente disponibili presso l'Ente.

Intervento dell'organo di controllo interno.

La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di revisione del Comune .

Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno.

Qualora il revisore dei conti, nel rendere la certificazione di cui all'art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n.165/2001 dovesse formulare rilievi, questi saranno

integralmente riportati nella presente relazione da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione definitiva del CCDI.

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che, in caso di inadempimento, comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sottosezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

CCDI NORMATIVO 2020/2022

In data 22 dicembre 2020, nella stessa seduta della firma dell'ipotesi del CCDI economico anno 2020 è stato stipulato il CCDI normativo 2020/2022 che di seguito si illustra.

MODULO 2: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITA' CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE, MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE, RISULTATI ATTESI ED ALTRE INFORMAZIONI UTILI).

A) Illustrazione del contratto.

Il CCDI è costituito da n.32 articoli, di seguito specificamente illustrati.

L'articolo 1 riguarda l'oggetto del contratto, che è rappresentato dalla disciplina normativa degli istituti contrattuali demandati alla negoziazione decentrata. Inoltre resta in capo al comune la competenza relativa all'attività di stipula dei contratti collettivi decentrati integrativi economici (CCDI) per l'utilizzo delle risorse annualmente disponibili presso ente, nel rispetto delle clausole previste dal contratto collettivo decentrato integrativo normativo. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 2 riguarda l'ambito di applicazione del CCDI, già illustrato negli appositi paragrafi del modulo 1. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 3 riguarda l'efficacia del contratto, che produce i propri effetti giuridici dal giorno successivo alla sua stipulazione e fino alla stipulazione del contratto successivo. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 4 riguarda le procedure di verifica e prevede che il presidente della delegazione di parte datoriale, con cadenza annuale, convoca le parti per verificare lo

stato di attuazione del contratto. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 5 riguarda l'interpretazione autentica del CCDI. Qualora dovessero insorgere controversie sull'interpretazione delle clausole del contratto le parti, su convocazione disposta dal presidente della delegazione di parte datoriale, si incontrano per definire consensualmente gli aspetti controversi. In caso di mancato accordo, trovano applicazione gli ordinari istituti di componimento e risoluzione delle controversie previsti in materia dall'ordinamento. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 6 riguarda la composizione delle delegazioni, già illustrata nell'apposito paragrafo del modulo 1. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 7 riguarda la disciplina generale connessa all'attività di contrattazione integrativa. Si stabilisce in modo chiaro, con le varie fasi, l'attività negoziale a livello di CCDI economico annuale l'Ente nel mese di novembre di ogni anno, provvede sia alla determinazione definitiva delle risorse decentrate relative all'esercizio corrente, sia alla determinazione provvisoria delle risorse decentrate relative all'esercizio successivo. Entro il medesimo termine il presidente della delegazione di parte datoriale del comune convoca le rappresentanze sindacali per definire l'utilizzo delle risorse decentrate per il nuovo esercizio. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 8 riguarda i criteri generali di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa. Si evidenzia, in particolare, la previsione secondo cui una quota di almeno il 30% della parte variabile del fondo, al netto delle risorse ex art.67, comma 3, lettere c) - f) - g) del CCNL 21 maggio 2018, è destinata a finanziare la performance individuale. Nel caso di mancanza o insufficienza delle risorse variabili, al finanziamento della performance individuale è destinato almeno il 10% della quota residuale delle risorse stabili. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 9 riguarda i criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. In particolare è previsto che:

- il personale, per accedere all'incentivo premiale, deve aver prestato servizio per almeno sei mesi complessivi durante l'anno solare di riferimento;
- il fondo disponibile è attribuito al personale secondo la disciplina contenuta nel Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- al 20% del personale (con arrotondamento per eccesso) che consegue le valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione dell'incentivo alla performance individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi riconosciuti ai dipendenti valutati positivamente;
- l'erogazione dei compensi va effettuata annualmente, di norma nel mese di aprile, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 10 riguarda i criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche. Le progressioni economiche all'interno delle stesse categorie (PEO) sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, comunque non superiore al 60% (con arrotondamento per eccesso) del personale in servizio presso ciascun settore al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il CCDI economico che prevede l'attivazione dell'istituto. Per accedere alla PEO il dipendente deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi. L'attribuzione delle nuove PEO avviene mediante apposite graduatorie di settore basate sulle risultanze delle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno in cui viene sottoscritto il CCDI economico che prevede l'attivazione dell'istituto. Le graduatorie sono redatte, in ordine decrescente, tenendo conto del valore medio delle valutazioni riportate. A parità di punteggio le PEO sono attribuite considerando l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e, a tal fine, si tiene conto della maggiore anzianità di servizio di ruolo nella PA. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 11 riguarda l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. E' prevista un'unica indennità per le condizioni di lavoro, spettante solo nelle giornate di effettivo servizio, destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- implicanti il maneggio di valori;
- esposte a rischi.

La condizione di disagio, remunerata con il compenso di € 1,50 al giorno, è riconosciuta al personale che, in via ordinaria, è chiamato a svolgere un orario giornaliero di lavoro caratterizzato da almeno tre distinti periodi lavorativi (n.6 timbrature), ovvero un orario giornaliero di lavoro che preveda una pausa superiore a due ore tra la prestazione mattutina e quella pomeridiana. L'attività implicante il maneggio di valori, remunerata con il compenso di € 1,00 al giorno, è individuata nei servizi di cassa svolti, in via continuativa, dagli agenti contabili, nominati con formale provvedimento dal competente organo dell'ente. Quanto al rischio, remunerato con il compenso di € 1,50 al giorno, si è convenuto che le seguenti attività, svolte dal personale operaio di categoria A e B, espongano i lavoratori a rischi pregiudizievoli per la loro salute e sicurezza personale:

- conduzione di macchine operatrici;
- raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti;
- manutenzione delle reti stradale, fognaria, idrica e della pubblica illuminazione;
- lavori di segnaletica stradale;
- potatura di piante;
- attività edili e di cantiere;
- inumazione ed esumazione salme;
- gestione degli impianti di depurazione;
- gestione delle centrali termiche;
- gestione di cucine e mense;
- interventi di disinfestazione e bonifica ambientale.

L'individuazione dei dipendenti chiamati a svolgere le attività disciplinate nel presente articolo è operata da caposettore. L'indennità, unitariamente considerata, è liquidata di norma mensilmente al personale avente diritto, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di

rilevazione delle presenze. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 12 riguarda l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno e la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. Detta indennità, remunerata con il compenso di € 1,00 al giorno, compete al personale di Polizia Locale, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, che, in via continuativa, rende la propria ordinaria attività lavorativa in servizi esterni di vigilanza. L'indennità è liquidata di norma mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze e dell'attestazione, anch'essa mensile, con la quale il responsabile della Polizia Locale rende noto i nominativi degli operatori aventi diritto al compenso. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 13 riguarda i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità. L'indennità per specifiche responsabilità può essere riconosciuta al personale ascritto alle categorie B-C-D, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, a cui il caposettore abbia formalmente attribuito la responsabilità istruttoria di procedimenti amministrativi complessi ai sensi dell'art.5 della legge n.241/1990, ovvero la responsabilità di specifici uffici od ambiti gestionali, ovvero la delega di alcune competenze comprese nelle funzioni di cui all'art.17, comma 1, lettere b) - d) - e) del D.Lgs. n.165/2001. Il capisettore, in considerazione di quanto previsto dall'art.20, comma 1, lettera e), del D.Lgs. n.150/2009, non può attribuire incarichi e responsabilità al personale che abbia riportato, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 70/100. Il fondo disponibile è ripartito tra i vari settori dell'ente in sede di Conferenza di organizzazione e gestito dai rispettivi capisettore. La misura annua del compenso spettante agli incaricati è determinata, con provvedimento dei singoli capisettore, nel rispetto sia dei limiti fissati dal CCNL, sia dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza. Tale compenso, che può essere riconosciuto solo quando le specifiche funzioni attribuite siano caratterizzate da significativi profili di responsabilità, va definito tenendo conto dei sottoelencati elementi di valutazione:

- grado di capacità relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente;
- autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico;
- rilevanza delle funzioni assegnate rispetto alla performance organizzativa dell'ente;
- attribuzione della competenza ad adottare il provvedimento finale;
- implicazione dell'attività di coordinamento di personale;
- assegnazione della delega a sostituire il caposettore in caso di assenza;
- conferimento della titolarità di un ufficio formalmente istituito secondo la specifica disciplina recata dal regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 14 riguarda i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva. Ai fini dell'attribuzione al personale dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, i relativi criteri generali è definito dal comune in sede di CCDI economico e poi

recepiti, dal comune stesso, in appositi regolamenti disciplinatori. A titolo esemplificativo e non esaustivo tali compensi riguardano:

- gli incentivi per funzioni tecniche, previsti dall'art.113 del D. Lgs. n.50/2016;
- gli incentivi connessi all'attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, previsti dall'art.3, comma 57, della legge n.662/1996 e dall'art.59, comma 1, lettera p), del D. Lgs. n.446/1997;
- gli incentivi derivanti dall'applicazione dell'art.43 della legge n.449/1997.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 15 riguarda i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo. In sede di CCDI economico annuale, il comune disciplina la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti. Gli oneri per la concessione dei benefici sono sostenuti nei limiti già stanziati, dal comune, sulla base delle vigenti disposizioni. Qualora alla data di entrata in vigore del CCNL 21 maggio 2018 tali stanziamenti non dovessero risultare già allocati nei rispettivi bilanci gli enti possono anche prescindere, finchè persistono le attuali limitazioni di spesa, dal disciplinare la concessione dei benefici. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 16 riguarda l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità. In relazione a quanto previsto dall'art.24, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018, si è convenuto di non elevare la misura dell'indennità di reperibilità che, pertanto, resta confermata in € 10,33 per 12 ore come previsto dall'art.24, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 17 riguarda la correlazione tra i compensi che specifiche leggi destinano a favore del personale e la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative. Nell'ottica di realizzare, mediante un sistema di perequazione tra incentivi di legge e retribuzione di risultato, l'equilibrata distribuzione dei compensi incentivanti a favore delle posizioni organizzative, si è stabilito di adottare il seguente criterio perequativo:

- se il totale annuo degli incentivi di legge è inferiore ad € 15.000,00 la retribuzione di risultato non subisce alcuna decurtazione;
- se il totale annuo degli incentivi di legge è pari o superiore ad € 15.000,00 la retribuzione di risultato viene decurtata del 5%. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 18 riguarda l'elevazione dei limiti relativi al numero di volte in cui il dipendente può essere posto in reperibilità. In relazione a quanto previsto dall'art.24, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018, si è convenuto di non elevare il numero di volte in cui ciascun dipendente può essere posto in reperibilità e, pertanto, resta confermato il limite massimo di n.6 volte al mese previsto dall'art.24, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 19 riguarda l'elevazione dei limiti relativi all'arco temporale dei turni lavorativi ed al numero mensile dei turni lavorativi notturni. In relazione a quanto previsto dall'art.23, commi 2 e 4, del CCNL 21 maggio 2018, si è convenuto di non estendere l'arco temporale di riferimento per la programmazione dei turni lavorativi, che resta pertanto confermato in un mese, e di non elevare il numero mensile dei turni notturni che, pertanto, non può essere superiore a 10. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 20 riguarda le linee di indirizzo ed i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro. Il comune, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed i rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori, provvedono all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:

- il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
- l'abbattimento delle barriere architettoniche, specie per facilitare l'attività di eventuali lavoratori diversamente abili;
- la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro;
- la prevenzione delle malattie professionali.

Per mezzo del medico competente di cui al D.Lgs. n.81/2008 i comuni convenzionati assicurano a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 21 riguarda l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale. In relazione a quanto previsto dall'art.53, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018, si è convenuto di non elevare il numero di rapporti a tempo parziale che possono essere costituiti presso i comuni convenzionati. Resta pertanto confermato che, il numero dei rapporti a tempo parziale, non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Detto limite è arrotondato per eccesso al fine di assicurare comunque la costituzione di almeno un rapporto. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 22 riguarda il limite individuale annuo del numero di ore che può confluire nella banca delle ore. Si è deciso di fissare in 180 ore il limite orario individuale annuo di lavoro straordinario, autorizzato regolarmente dal competente caposettore e non retribuito, che può confluire nella banca delle ore. Le ore accantonate possono essere fruite dai dipendenti, entro l'anno successivo a quello di maturazione, a titolo di permesso compensativo. L'accesso a tale istituto è precluso alle posizioni organizzative.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 23 riguarda i criteri generali per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. I comuni convenzionati, con apposito provvedimento, introducono l'istituto dell'orario di lavoro flessibile di cui all'art.27 del CCNL 21 maggio 2018 entro tre mesi dalla stipula del CCDI. Attraverso l'orario di lavoro flessibile il personale può anticipare o posticipare sia l'entrata che l'uscita, od anche avvalersi, compatibilmente con le esigenze di servizio, di entrambe le facoltà. Le fasce temporali di flessibilità in entrata ed uscita dal lavoro, che devono comunque collocarsi al di fuori dell'orario di apertura al pubblico degli uffici comunali, sono stabilite, per la generalità del personale, da un minimo di 10 minuti ad un massimo di 60 minuti. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 24 riguarda l'elevazione del periodo di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale. In relazione a quanto previsto dall'art.25, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018, si è deciso di non elevare la durata dei periodi di maggiore e minore concentrazione dell'orario lavorativo (cd. orario multiperiodale) che, pertanto, resta confermata in 13 settimane. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 25 riguarda l'individuazione delle ragioni per elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite di 48 ore lavorative medie settimanali. In relazione a quanto previsto dall'art.22, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018, si è deciso di non elevare l'arco temporale su cui è calcolato il limite di 48 ore lavorative medie settimanali che, pertanto, resta confermato in 6 mesi. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 26 riguarda l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario. In relazione a quanto previsto dall'art.38, comma 3, del CCNL 14 settembre 2000, si è deciso di non elevare il limite massimo individuale annuo di lavoro straordinario effettuabile dal personale che, pertanto, resta confermato nella misura di 180 ore prevista dall'art.14, comma 4, del CCNL 1 aprile 1999. E' stato anche precisato che le prestazioni di lavoro straordinario, che vanno autorizzate dai rispettivi capisettore, sono rivolte a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 27 riguarda i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi. Le parti hanno convenuto sul fatto che, le innovazioni tecnologiche, producono inevitabili effetti sulla qualità del lavoro e l'offerta occupazionale. Ai fini di governare i riflessi di questi rapidi processi di trasformazione sull'organizzazione interna del lavoro risulta di fondamentale importanza agire in due direzioni, specie nell'ottica di migliorare il livello dei servizi erogati alla comunità locale:

- lo sviluppo formativo del personale, da perseguire mediante sia costanti interventi di aggiornamento che mirate iniziative di specializzazione e riqualificazione professionale;
- la modernizzazione ed implementazione delle apparecchiature e strumenti di lavoro.

In tale contesto gli enti, nell'ambito delle disponibilità di bilancio, stanziavano specifiche risorse. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 28 riguarda l'incremento delle risorse finalizzate alla corresponsione delle retribuzioni di posizione e risultato se implicante la riduzione del fondo risorse decentrate. L'art.67, comma 7, del CCNL 21 maggio 2018 dispone che la spesa derivante dal fondo decentrato e dalle retribuzioni di posizione e risultato per le posizioni organizzative deve essere comunque contenuta entro il limite previsto dall'art.23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017, secondo cui l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. Qualora si ravvisi l'esigenza di dover incrementare l'ammontare complessivo delle risorse destinate, nel 2016, al finanziamento delle retribuzioni di posizione e risultato, si è convenuto che, in sede di CCDI economico annuale, vanno adottate le misure più opportune al fine di evitare che, tale incremento, possa comportare una riduzione del fondo decentrato. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 29 riguarda i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative. Si è convenuto di adottare, tenuto conto di quanto stabilito dall'art.15, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018, i seguenti criteri generali ai fini di determinare la misura annua della retribuzione di risultato spettante alle posizioni organizzative:

- ciascun comune convenzionato destina all'istituto, annualmente, una quota non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo delle risorse finalizzate ad erogare nel 2016, cioè nell'anno posto a riferimento come limite di spesa dall'art.67, comma 7, del CCNL 21 maggio 2018 e dall'art.23, comma 2, del D.Lgs. n.75/2017, le retribuzioni di posizione e risultato a tutte le posizioni organizzative al tempo presenti. La determinazione di tale quota è operata dal NdV;
- l'importo destinato a finanziare la retribuzione di risultato, come sopra determinato, è erogato alle posizioni organizzative sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- la valutazione della performance delle posizioni organizzative avviene considerando sia il rendimento, ossia il raggiungimento degli obiettivi previsti dagli strumenti ed atti di programmazione dell'ente, sia il comportamento, ossia la condotta tenuta allo scopo di raggiungere i risultati attesi;
- nel caso di conferimento ad un dipendente, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad *interim* relativo ad altra posizione organizzativa, all'incaricato è attribuito, ai sensi dell'art.15, comma 6, del CCNL 21 maggio 2018, un compenso integrativo della retribuzione di risultato, ragguagliato alla durata dell'incarico stesso, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione in godimento alla posizione organizzativa presa in carico. Per definire la percentuale dell'integrazione l'ente tiene conto della complessità delle funzioni da assolvere, del livello di responsabilità connesso all'incarico e del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 30 riguarda il valore dell'indennità di funzione ed i criteri generali per la sua erogazione. Detta indennità può essere riconosciuta al personale di Polizia

Locale, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, per remunerare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. Il fondo disponibile è assegnato in gestione al responsabile della Polizia Locale il quale, con specifico provvedimento, determina la misura annua dell'indennità spettante agli operatori nel rispetto sia dei limiti fissati dall'art.56-sexies del CCNL 21 maggio 2018 che dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, tenendo conto dei seguenti criteri generali:

- grado rivestito;
- rilevanza delle funzioni assegnate;
- autonomia operativa correlata all'esercizio delle funzioni;
- responsabilità istruttoria di procedimenti amministrativi;
- attribuzione della competenza ad adottare il provvedimento finale;
- implicazione dell'attività di coordinamento di personale;
- assegnazione della delega a sostituire il caposettore in caso di assenza.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 31 riguarda l'integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni lavorativi notturni. In relazione a quanto stabilito dall'art.23, comma 8, del CCNL 21 maggio 2018 si è convenuto che, ad integrazione delle fattispecie previste dall'art.27, comma 4, del contratto stesso, sono esclusi dalla effettuazione di turni notturni, oltre alle lavoratrici dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino, anche i dipendenti che si trovano nelle particolari situazioni personali e familiari di seguito elencate:

- dipendenti che riprendono servizio dopo un prolungato periodo di malattia, per un mese dal rientro;
- dipendenti con figli minori conviventi nei casi di assenza dell'altro genitore.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 32 riguarda le clausole finali. In particolare si è convenuto che:

- la disciplina di cui all'art.56-ter del CCNL 21 maggio 2018 in materia di prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato, applicabile con la stipula del presente CCDI, troverà concreta attuazione solo dopo l'adozione dell'apposito regolamento comunale;
- le parti, di comune accordo, possono riaprire il confronto qualora dovessero emergere nuove esigenze, ovvero dovessero intervenire mutamenti nel quadro contrattuale e legislativo di riferimento, rispetto alle materie e clausole definite nel CCDI;

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate.

Parte illustrata nella relazione Tecnico-Finanziaria.

C) Effetti abrogativi impliciti del contratto.

Il contratto, una volta entrato in vigore, sostituisce ad ogni effetto il CCDI normativo stipulato in precedenza.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza del contratto con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Il CCDI è coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità fissate dal D.Lgs. n.150/2009, dal CCNL di comparto e dalla giurisprudenza contabile. Le relative previsioni normative hanno trovato regolare attuazione, oltre che nel contratto stesso, anche nel Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza del contratto con il principio di selettività delle progressioni economiche.

Il CCDI prevede chiaramente che le PEO sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, come già illustrato nella precedente lettera **A)** relazionando in ordine ai contenuti dell'art.10 del contratto. Si attesta, pertanto, la coerenza della disciplina stabilita nel CCDI con il principio di selettività delle progressioni economiche.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto.

Con la sottoscrizione del CCDI si intendono ottenere i seguenti, principali risultati:

- recepire, a livello decentrato, le previsioni contenute nel nuovo CCNL per il personale del comparto Funzioni Locali, stipulato il 21 maggio 2018;
- assicurare una mirata programmazione degli interventi ed un razionale utilizzo dei fondi disponibili, specie nell'ottica di favorire l'affermazione di un modello organizzativo teso a conseguire, nell'interesse dei cittadini-utenti, una gestione delle risorse umane economica, efficiente, efficace e trasparente.

G) Altre informazioni ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Si evidenzia che sono stati utilizzati gli schemi di relazione illustrativa e relazione tecnico- finanziaria ai contratti integrativi di cui alla circolare n.25 del 19 luglio 2012 emanata dal Ministero dell'Economia e delle finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica e successivi aggiornamenti, così come pubblicati sul sito www.rgs.mef.gov.it, sezione eGOVERNMENT, voce Schemi - RTF.

Relazione tecnico-finanziaria

La presente relazione tecnico-finanziaria si riferisce alla costituzione del fondo integrativo con il compito di individuare e quantificare i costi e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio. Si precisa come la costituzione del fondo sia rimessa alla esclusiva competenza della dirigenza o del responsabile del servizio, con possibile integrazioni, qualora ne sussistano i presupposti, di integrazioni da parte dell'organo esecutivo per le risorse che trovino esclusiva capienza quali risorse aggiuntive finanziate in bilancio.

III.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell'Amministrazione teso a quantificare l'ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti, si fa presente che con determina n.135 del 14/12/2020 è stato quantificato il fondo delle risorse decentrate nell'anno 2020 in complessivi € 4.105,72;

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 135 del 14/12/2020 nei seguenti importi¹:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	4.105,72
Risorse variabili	
Residui anni precedenti (eventuale)	
Totale	4.105,72

¹ Per la compilazione delle sezioni successive si consiglia di fare riferimento alla tabella 15 del Conto annuale, allo scopo di avere omogeneità con i dati che verranno comunicati in quella sede.

Sezione I – Risorse stabili

(1) UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 2018) - Come certificato dall'organo di revisione contabile	3.864,83
(2) (A DEDURRE) RISORSE DESTINATE NEL 2017 A FINANZIARE P.O. (SOLO ENTI CON DIRIGENZA)	
(3a) INCREMENTO DI EURO 83,20 SU BASE ANNUA PER DIPENDENTE (IN SERVIZIO AL 31.12.2015) - N.B. DAL 2019	166,40
(3b) DIFFERENZE DEGLI INCREMENTI RETRIBUTIVI A REGIME	74,49
(4) R.I.A. E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE CESSATO DAL SERVIZIO	
(5) EVENTUALI RISORSE RIASSORBITE (ART. 2, C. 3, D.LGS. 30 MARZO 2001, n. 165)	
(6) ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO	
(7) RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO	
(8) MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI PER INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	
(9) TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO (ART. 20, D.LGS. 75/2017)	
(10) (A DEDURRE) EVENTUALI DECURTAZIONI	
(11) (A DEDURRE) DECURTAZIONE PERMANENTE DAL 2015	
TOTALE RISORSE STABILI	4.105,72

Sezione II – Risorse variabili:

Le risorse variabili sono così determinate:

a) Risorse variabili soggette a limitazione

(12) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(13) RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, LETT. P), D.LGS 446/1997)	
(14) INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 67, C.4, CCNL 21.5.2018)	
(15) MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
(16) PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO - (ART. 63, C. 3, LETT. G), CCNL 21.5.2018)	
(17) COMPENSI UNA TANTUM (FRAZIONE DI R.I.A.) PER PERSONALE CESSATO (ART. 67, C.3, LETT. D), CCNL 21.5.2018)	
(18) CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (ART. 67, C. 5, CCNL 21.5.2018)	
(A DEDURRE) DECURTAZIONI DEL FONDO - RISORSE VARIABILI	
Totale Risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, D.Lgs. 75/2017)	0,00

b) Risorse variabili non soggette a limitazione

(19) EVENTUALI RISORSE RESIDUE ANNI PRECEDENTI - (ART. 68, C.1, CCNL 21 MAGGIO 2018)	
(20) RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, C. 1, LETT. K); ART. 16, COMMI 4-5-6, DL 98/2011)	
(21) INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(22) SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, LETT. D), CCNL 1998-2001)	
(23) EVENTUALI RISPARMI DELLA GESTIONE DEL FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO - (ART. 67, C. 3, LETT. C), CCNL 21.5.2018)	
(24) INTEGRAZIONE DEL FONDO PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE - (ART. 67, C. 3, LETT. K), CCNL 21.5.2018)	
(25) COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	
(26) INCENTIVO PER POTENZIAMENTO RISCOSSIONE ENTRATE - (ART. 1, C. 1091, L. 145/2018)	
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	0,00

Sezione III – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	4.105,72
Risorse variabili	
Totale	4.105,72

Sezione IV – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non sono regolate dal presente contratto somme per totali € 1.964,00 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	549,00
Progressioni orizzontali anni precedenti	1.415,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 5.10.2001)	
Altro	
Totale	1.964,00

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sono regolate dal contratto somme pari ad € 2.141,72 così suddivise:

Descrizione*	Importo
Indennità di turno	
Indennità "Condizioni di lavoro"	
Indennità di reperibilità (integrazione)	
Lavoro straordinario	
Indennità specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 21.5.2018)	400,00
Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 21.5.2018)	
Indennità di funzione per la polizia locale (art. 56-sexies, CCNL 21.5.2018)	
Progressioni orizzontali previste nel 2020	664,00
Incentivi per produttività e miglioramento dei servizi	1.077,72
Altro	
Totale	2.141,72,

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	1.964,00
Somme regolate dal contratto	2.141,72
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	4.105,72

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo stabili;

Le risorse stabili ammontano a € 4.105,72, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 1.964,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D. Lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	Anno 2018	Anno 2020	Differenza
Risorse stabili	3.864,83	4.105,72	240,89
Risorse variabili			
Residui anni precedenti			
Totale	3.864,83	4.105,72	240,89

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate ad due capitoli di spesa precisamente il cap. 2164 e 1022 per oneri riflessi, e nei capitoli di bilancio del titolo I degli stipendi, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 135 del 14/12/2020 è impegnato al capitolo 2164 del bilancio di previsione finanziario per l'anno 2020.

Pennadomo, 28/12/2020



IL RESP. DEL SERVIZIO

IL SINDACO

Domenico D'Angelo