



COMUNE di PARONA
(Prov. di Pavia)

Cod. Fisc. 83001230180
Part. IVA 00531220184
E-mail parona@comune.parona.pv.it

Centralino 0384 253015
Sindaco 0384 253410
Fax 0384 253829

**VERBALE SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CCDI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI PARONA PER IL TRIENNIO 2018/2020 - FONDO RISORSE
DECENTRATE ANNO 2018.**

ACCORDO DEFINITIVO

L'anno duemilaDICIOTTO, addì DIECI del mese di DICEMBRE, presso la sede comunale di Parona si è riunita la delegazione trattante costituita con atto di Giunta Comunale n. 72 del 13.06.2018, nelle persone di:

la delegazione di parte datoriale:

- Dott. Maurizio Gianlucio VISCO - Segretario Comunale
- Dott. Samantha PERTILE - Responsabile del Servizio "Economico Finanziario"

e la rappresentanza sindacale:

- CASSINARI Antonio - CISL
- RSU:
SAINO Piero

per la sottoscrizione definitiva dell'accordo definitivo contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2018/2020 - Fondo risorse decentrate anno 2018.

Il Presidente di delegazione trattante di parte pubblica comunica che con delibera di Giunta Comunale n. 139 del 05.12.2018 è stato autorizzato alla sottoscrizione dell'accordo, come da Ipotesi sottoscritta il 20.11.2018.

L'accordo ha rispettato gli indirizzi forniti dall'organo politico con deliberazione di Giunta Comunale n. 132 del 07.11.2018.

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Parona per l'annualità economica 2018.

Letto, confermato, sottoscritto.

PARTE DATORIALE

Visco Dott. Maurizio Gianlucio

Pertile D.ssa Samantha

RSU

Saino Piero

OO.SS.

Cassinari Antonio

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI PARONA PER IL
TRIENNIO 2018/2020 – FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018.**

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 7 Progressioni economiche
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 10 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)
- Art. 11 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
- Art. 12 Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)
- Art. 13 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
- Art. 14 Incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 15 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
- Art. 16 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

2 

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Parona con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCDI ha durata triennale 2018/2020.
Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.



3

ITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001 (Fattispecie non presente nell'Ente);
 - indennità ex VIII livelli (Fattispecie non presente nell'Ente).
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal

sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

Art. 7

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie.

3. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 01.01.2018. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato..

4. I Criteri per la partecipazione alle procedure di selezione ai fini delle progressioni interne alla categoria (orizzontali) sono definiti con deliberazione della G.C. n. 33 del 15.03.2017 avente ad oggetto "Approvazione Regolamento procedure e criteri per la progressione economica orizzontale del personale dipendente", concertati con le OO.SS.

Detti criteri sono adeguati al disposto normativo dell'art. 16, comma 3, CCNL 21.05.2018 con particolare riferimento alle risultanze della valutazione della performance individuale della media del triennio precedente all'attivazione dell'istituto.

L'articolo 1 comma 3 del Regolamento vien automaticamente adeguato al Sistema di classificazione, come definito dall'art. 12 del CCNL 21.05.2018.

5. Relativamente all'anno 2018 vengono stanziati € 4.485,00 per l'istituto delle progressioni orizzontali.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità
Esecuzione di interventi sulla rete stradale e manutenzione sterna di strutture pubbliche	Euro 1,50 giornaliera

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale (Fattispecie non presente nell'Ente).

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. (Fattispecie non presente nell'Ente).

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza delle seguenti tipologie:

Tipo	Funzioni per Specifica responsabilità
Tipo a)	Svolgimento e coordinamento di attività particolarmente complesse caratterizzate da elevato livello di autonomia operativa nell'ambito del proprio servizio con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi amministrativi
Tipo b)	Svolgimento di attività che consentono la risoluzione di problemi di media complessità con relazioni organizzative interne e con relazioni esterne di tipo diretto anche di natura complessa
Tipo c)	Svolgimento di attività implicanti l'esercizio di particolare rilevanza con concorso alla formazione di decisioni e determinazioni del Responsabile del Servizio
Tipo d)	Svolgimento di attività caratterizzate da esperienze specialistiche ed esperienza pluriennale con buona autonomia gestionale e coordinamento organizzativo
Tipo e)	Svolgimento di attività rilevanti (senza effetti esterni) di realizzazione programmi e piani di attività nell'ambito di direttive impartite

2. I criteri di individuazione e metodologia per pesatura economica delle posizioni che comportano l'esercizio di specifiche responsabilità (ex art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1.4.1999 che sono stati concertati con le organizzazioni sindacali ed approvati con delibera della G.C. n. 14 del 30.01.2017 sono confermati.

Art. 10

Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

1. L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. (Fattispecie non presente nell'Ente).

Art. 11

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turno, ecc.).

2. La flessibilità dell'orario è garantita attraverso appositi provvedimenti adottati dall'ente.

3. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 12

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- b) mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici adeguati.

Art. 13

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 14

Incentivi per lo svolgimento di funzioni tecniche

1. Le parti danno atto che gli incentivi per le funzioni tecniche verranno erogati non appena verranno concluse le procedure di revisione dell'approvando Regolamento sugli incentivi per le funzioni tecniche.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 15

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa". (Decorrenza dal 01.01.2019)
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto (indennità condizioni di lavoro).
3. La misura dell'indennità tra il minimo ed il massimo, è articolata in relazione allo svolgimento del servizio in determinate zone sensibili del territorio. Viene determinato un'indennità giornaliera di € 1,00 per tutti i giorni di effettiva presenza.
4. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).

Art. 16

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità. Dall'anno 2019 l'applicazione dell'art. 56-sexies che prevede l'indennità di funzione l'indennità di funzione sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70 -quinquies
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
 3. del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
 4. delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
3. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di p.s. e svolgente funzioni di p.g. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004 (v. RAL 221).



TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente. (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

The bottom of the page features three handwritten signatures or initials in dark ink. The first is a large, stylized signature on the left. The second is a smaller, more fluid signature in the center. The third, on the right, appears to be a signature with the name 'Pierluigi' partially legible.

LA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE¹

Articolo 67, CCNL 2016 - 2018

2.1 Le modalità di costituzione

Le modalità di costituzione del fondo sono dettate prevalentemente dall'art. 67 del CCNL 2016 - 2018 che distingue tra risorse stabili e risorse variabili. La novità introdotta dal Contratto in materia di impostazione del fondo prevede che la parte stabile sia costituita al netto delle risorse destinate nell'anno 2017 alle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite, come previsto dallo stesso art. 67, comma 1, e dall'art. 15, comma 5. L'ammontare di dette risorse rientra comunque nel limite previsto dall'art. 23, comma 2, del D.L. n. 75/2017.

La Dichiarazione congiunta n. 5 del Contratto in esame prevede che gli incrementi del fondo relativi alle seguenti somme:

a) euro 83,20 per ogni unità di personale in servizio al 31.12.2015, a decorrere dal 31 dicembre 2018 ed a valere dall'anno 2019;

b) le differenze tra gli incrementi a regime per progressioni nella categoria,

non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti. L'art. 67, c. 7, CCNL 2018, dispone, peraltro, che la quantificazione del fondo "deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, c. 2, D. Lgs. n. 75/2017" e fino alla vigenza di detto limite, per cui la previsione della citata Dichiarazione n.5 ne individua espressamente una eccezione.

Al riguardo si segnala la deliberazione della Corte dei conti, SRC Puglia, n. 99 del 5 luglio 2018, per la quale anche i suddetti incrementi rientrano nel tetto previsto dall'art. 23, comma 2, del D.L. n. 75/2017, posto che "le dichiarazioni congiunte non hanno valore normativo e, quindi, né sono vincolanti, né, tantomeno, possono derogare a norme di contenimento della spesa pubblica quale è il più volte menzionato art. 23"; la stessa Sezione così prosegue: "La possibile contraddizione tra l'art. 67, comma 7 e la citata dichiarazione congiunta può essere superata osservando che, in pratica, un incremento del suddetto fondo delle risorse decentrate può risultare legittimo se non comporta un incremento dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale rispetto all'anno 2016. Tale obiettivo può essere raggiunto attraverso una corrispondente riduzione delle risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa."

Per contro, si richiama la delibera SRC Lombardia n. 200 del 25 giugno 2018, orientata in direzione opposta a quella pugliese: "le parti contraenti hanno ritenuto che, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti." La sezione regionale di controllo della Lombardia ha quindi rimesso la questione alla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti.

L'Aran, con nota n.12878/2018, ha ribadito la valenza della Dichiarazione congiunta n.5, per cui tali importi "non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dall'art.23, c.2, del D. Lgs. n. 75/2017". L'Agenzia prosegue ritenendo che, "al di fuori di tale unica indicazione, l'individuazione, tra quelle previste dal contratto collettivo, delle diverse tipologie di possibile incremento delle risorse da escludere dai conteggi per il rispetto del limite imposto dalla legge avverrà, invece, sulla base delle caratteristiche delle risorse stesse, in conformità sia alle indicazioni fornite in materia dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, istituzionalmente competente per l'interpretazione delle norme di legge, sia ai contenuti dei pareri formulati in materia dalla Corte dei Conti."



Il **FONDO RISORSE DECENTRATE** per l'ANNO 2018, come costituito dall'Ente è allegato al presente sotto la lettera A)

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento di progressioni economiche orizzontali già effettuate-

Le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del Fondo per le Risorse decentrate.

Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento economico tabellare.

La somma totale del fondo risultante dall'applicazione delle risorse descritta dalle progressioni orizzontali è la seguente: **€ 12.446,00** per progressioni orizzontali anni precedenti.

**PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI IN GODIMENTO E NUOVE
PROGRESSIONI ECONOMICHE CON DECORRENZA DAL 01.01.2018**

TABELLE ALLEGATE B1 E B2

Le parti concordano che per l'anno 2018, facendo seguito a contrattazione integrativa pattuita nell'anno 2017, è stato attivato l'istituto delle progressioni economiche orizzontali, per una percentuale ammontante al 50% del personale che può effettuare il passaggio, e quindi per una consistenza di n. 4 unità, a valere sul Fondo per l'anno 2018.

A seguito della cessazione del periodo di vigenza della disposizione di cui all'art. 9 comma 1 come a suo tempo prorogato dall'art. 1 comma 1 lett. a) D.P.R. n. 122/2013, viene destinata all'attivazione di progressioni economiche orizzontali rivolte alle categorie B, C, D, a far data dal 01.01.2018, la somma di **€ 4.485,00**.

Le parti dichiarano che le procedure di attivazione e selezione sono state attuate secondo la metodologia riportante le procedure e i criteri per le progressioni economiche orizzontali che disciplinano l'istituto approvate nel 2017 e formalmente concluse prima della sottoscrizione del CCNL 21.05.2018

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto -

Le risorse destinate alla costruzione del Fondo Risorse decentrate sono depurate delle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 68 comma 1 per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.01.2004. Per l'anno 2018 le quote mensili ed annue per dipendente da detrarsi sono pari a :

INDENNITA' DI COMPARTO - FONDO 2018

Dipendenti	CATEGORIA	IMPORTO MENSILE		IMPORTO ANNUO 2018 (12 mesi)	
		BILANCIO	FONDO	BILANCIO	FONDO
N. 1	B6-accesso B1	€ 3,73	€ 35,58	€ 44,76	€ 426,96
N. 2	B7-accesso B3	€ 7,46	€ 71,16	€ 89,52	€ 853,92

N. 2	B5-accesso B3	€ 7,46	€ 71,16	€ 89,52	€ 853,92
TOTALE	B	€ 18,65	€ 177,90	€ 223,80	€ 2.134,80
N. 3	C2-accesso C1	€ 13,02	€ 124,38	€ 156,24	€ 1.492,56
TOTALE	C	€ 13,02	€ 124,38	€ 156,24	€ 1.492,56
N.1	D1-accesso D1	€ 4,95	€ 46,95	€ 59,40	€ 563,40
N.1	D2-accesso D1	€ 4,95	€ 46,95	€ 59,40	€ 563,40
TOTALE	D	€ 9,90	€ 93,90	€ 118,80	€ 1.126,80
TOTALE utilizzato Indennità di comparto	B,C,D	€ 41,57	€ 396,18	€ 498,84	€ 4.754,16

Risorse utilizzate per le finalità dell'art. 68 c. 2 lett. e) - Compensi per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità - Anno 2018-

Le specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies CCNL 2018, per il personale di categoria B, C sono confermate nella stessa misura dell'anno 2017, graduate, a partire dal 01.03.2017, secondo la metodologia e relativa quantificazione dei compensi entro l'importo massimo individuale di € 2.500,00 lordi, già condivisa e concertata con l'organizzazione sindacale ed approvata con deliberazione della G.C. n. 14 del 30.01.2017. Le stesse, così come di seguito descritte e ripartite, vengono pagate mensilmente in soluzione di continuità fino a definizione di periodica pesatura di ogni singola posizione:

DESCRIZIONE SPECIFICHE RESPONSABILITA', COMPITI, FUNZIONI ED INDICAZIONE NUMERICA DIPENDENTI ASSEGNATARI DI INDENNITA' NEL 2018		
Tipo	Funzioni per Specifica responsabilità	Somma prevista
Tipo a)	Svolgimento e coordinamento di attività particolarmente complesse caratterizzate da elevato livello di autonomia operativa nell'ambito del proprio servizio con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi amministrativi	€ 2.300,04 (n. 2 dipendenti)
Tipo b)	Svolgimento di attività che consentono la risoluzione di problemi di media complessità con relazioni organizzative interne e con relazioni esterne di tipo diretto anche di natura complessa	€ 2.050,08 (n. 2 dipendenti)
Tipo c)	Svolgimento di attività implicanti l'esercizio di particolare rilevanza con concorso alla formazione di decisioni e determinazioni del Responsabile del Servizio	€ 1.950,00 (n. 1 dipendente)
Tipo d)	Svolgimento di attività caratterizzate da esperienze specialistiche ed esperienza pluriennale con buona autonomia	€ 1.600,08 (n. 1 dipendente)

Tipo e)	gestionale e coordinamento organizzativo Svolgimento di attività rilevanti (senza effetti esterni) di realizzazione programmi e piani di attività nell'ambito di direttive impartite	€ 1.499,04 (n. 1 dipendente)
	TOTALE utilizzato specifiche resp. Art. 70-quinquies	€ 13.749,36

Si concorda che dall'anno 2019 viene formalmente ridotta l'attribuzione di n. 1 posizione di specifica responsabilità di tipo b) ed istituita:

INDENNITÀ DI FUNZIONE (art. 56-sexies) per il personale appartenente alla Polizia Locale, che sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità di cui sopra e non è in nessun modo cumulabile con la medesima.

Il compenso previsto per le responsabilità/funzioni individuate nell'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018 viene stabilito, tenendo conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità, sulla base dei seguenti parametri:

- dimensioni demografiche dell'Ente;
- dimensioni territoriali dell'Ente;
- caratteristiche istituzionali dell'Ente;
- peculiarità socio-ambientali del territorio.

Trattandosi nell'ente di unico dipendente tende della Polizia Locale in categoria C, visti i criteri di attribuzione, le parti concordano di attribuire un compenso lordo per l'indennità di funzione pari ad € 1,00 al giorno.

L'indennità viene corrisposta mensilmente per 12 mesi. Non compete per i periodi nei quali la relativa funzione non viene esercitata

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle indennità condizioni di lavoro - Anno 2018-

L'indennità condizioni di lavoro, (ex indennità di rischio art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 22.01.2004), in applicazione della disciplina dell'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018 è corrisposta:

- al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio;
- è quantificata in € 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.01.2004); detta indennità mensile viene calcolata decurtando l'importo di 1/26 per i giorni di assenza contrattualmente previsti, pertanto nessuna decurtazione viene effettuata per le domeniche e le festività
- compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio;

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

DIPENDENTE	CATEGORIA	IMPORTO MENSILE	IMPORTO ANNUO 2018 (12 MESI)
N. 1	B6-accesso B1	€ 30,00	€ 360,00
TOTALE	B	€ 30,00	€ 360,00
TOTALE utilizzato indennità di rischio	B	€ 30,00	€ 360,00

Si concorda che a decorrere dall'anno 2019, tenuto conto delle condizioni di rischio per le modalità di esecuzione delle prestazioni del personale che opera all'esterno dell'ente, appartenente al settore (Ufficio Tecnico), che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale dello stesso, è definita un'unica posizione che riconduce alla condizione oggettiva di rischio e quindi definita un'indennità "condizione lavoro" atta a ristorare economicamente una situazione lavorativa che comporta rischio pari ad € 1,50 al giorno. Detta indennità non viene riconosciuta nelle giornate non lavorative o di assenza e nelle giornate in cui il dipendente, pur risultando in servizio, non svolga effettivamente le attività connesse alle predette "condizioni di lavoro".

Schematicamente si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili per l'anno 2018:

PROSPETTO DI DEFINIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2018

TOTALE RISORSE STABILI	€ 39.994,00 +
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 11.992,00
TOTALE RISORSE DECENTRATE	€ 51.986,00 -
Decurtazione	€ 1.745,00 =
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2018	€ 50.241,00

1) FINANZIAMENTO TRATTAMENTO ACCESSORIO ATTRAVERSO LA PARTE STABILE DEL FONDO

- Fondo per progressioni economiche in essere.....	€ 12.446,00 +
- Fondo per nuove progressioni economiche (da 01.01.2018).....	€ 4.485,00 +
- Indennità di comparto (art. 33 C.C.N.L.22.01.2004).....	€ 4.755,00 =
- Compensi per indennità asilo nido.....	€ =====

TOTALE..... € 21.686,00

A) FONDO RESIDUO DISPONIBILE (€ 39.994,00 - € 21.686,00) € 18.308,00

(Parte stabile)

decurtazione consolidata..... € 1.745,00
€ 16.563,00

2) FINANZIAMENTO TRATTAMENTO ACCESSORIO ATTRAVERSO LA PARTE VARIABILE DEL FONDO

- Compensi per ind. Condizioni di lavoro (ex rischio).....	€ 360,00 +
- Compensi per specifiche responsabilità	€ 13.750,00 +
- Compensi per recupero evasione ICI.....	€ 619,00 +
- Compensi per incentivi funzioni tecniche.....	€ 6.723,00 =

TOTALE..... € 21.452,00

B) FONDO RESIDUO DISPONIBILE (€ 11.992,00 - € 21.452,00) =

(Parte variabile)

- € 9.460,00

FONDO 2018 DISPONIBILE (A+B) = € 16.563,00 + (- 9.460,00) = € 7.103,00
(Per performance organizzativa ed individuale)

Successivamente al finanziamento prioritario degli istituti economici evidenziati agli articoli precedenti, si concorda che la parte residuale di risorse disponibili pari ad € 7.103,00 venga destinata ai premi correlati alla performance, "organizzativa" ed "individuale", secondo il sistema di valutazione in uso dell'Ente.

Il premio di merito di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018, quale riconoscimento di una maggiorazione del premio, per la performance individuale, pari al 30% della media individuale dei compensi attribuibili ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. b), verrà destinato a premiare i meritevoli di n. 2 figure (una in categoria B e una in categoria C) che hanno ottenuto la valutazione più elevata.

Riepilogo costituzione e destinazione Fondo

	2018
Totale risorse stabili (art. 67 CCNL 2018)	39.994,00
Totale risorse variabili (art. 67 CCNL 2018)	11.992,00
<i>Totale</i>	51.986,00
Decurtazione consolidata	1.745,00
<i>a) Totale</i>	50.241,00
Somme destinate agli utilizzi vincolati (art. 68 CCNL 2018)	21.686,00
Somme destinate agli utilizzi da contrattare (art. 68 CCNL 2018)	21.452,00
<i>b) Totale</i>	43.138,00
DIFFERENZA Totale a - b	7.103,00