



Città di Minturno

Medaglia d'Oro al Merito Civile
Provincia di Latina

IPOTESI DEFINITIVA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMPARTO REGIONI - AUTONOMIE LOCALI ANNO 2017/2018



INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI CAPO I – DIPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1.* Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2.* Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria
- Art. 3.* Verifiche dell'attuazione del contratto
- Art. 4.* Interpretazione delle clausole controverse e riferimenti contrattuali

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

- Art. 5.* Quantificazione delle risorse
- Art. 6.* Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
- Art. 7.* Utilizzo delle Risorse Stabili e Variabili
- Art. 8.* Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali
- Art. 9.* Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto
- Art. 10.* Strumenti di premialità

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

- Art. 11.* Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

- Art. 12.* Criteri generali

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI , VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

- Art. 13.* Principi generali
- Art. 14.* Criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione delle indennità di rischio di cui all'art.17, c. 2 CCNL del 01.04.1999 e dell'art.37 del CCNL del 14.9.2000
- Art. 15.* Indennità di disagio ai sensi dell' art. 17 c. 2. lett. e) CCNL 01/04/1999 e s.m.i.
- Art. 16.* Criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione delle indennità di maneggio valori di cui all'art.36 del CCNL del 14.9.2000.
- Art. 17.* Indennità di turno art. 22 del CCNL del 14.9.2000
- Art. 18.* Indennità di reperibilità di cui all'art. 23 del CCNL del 14.9.2000
- Art. 19.* Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo
- Art. 20.* Criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a specifiche responsabilità attribuite di cui all'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999
- Art. 21.* Indennità per specifiche responsabilità [Art. 36 del CCNL 2004, comma 2 e Art. 17 CCNL 1999]
- Art. 22.* Criteri generali per l'incentivazione della produttività
- Art. 23.* Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale
- Art. 24.* Criteri per incentivi e produttività messi notificatori
- Art. 25.* Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate
- Art. 26.* Disposizioni finali e transitorie

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

Il presente Accordo D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15” che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- Legge di Stabilità per l'anno 2016, n. 208 del 28.12.2015, art. 1, comma 236, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente;
- Deliberazione G.C. n. 87 del 20.03.2017 “Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del Comune di Minturno (LT)”;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e dal successivo “correttivo” D.Lgs. n. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 testo vigente [ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. n. 141/2011].

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, di seguito per brevità definito anche CCDI, si applica al personale non dirigente del Comune di Minturno [Lt] con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale utilizzato a tempo parziale e/o coinvolto in servizi in convenzione con altri Comuni.
2. Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2015 in applicazione del disposto dell'art.5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come

sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, e delle vigenti norme di legge e/o contrattuali in materia.

3. Esso ha validità biennale 2017/2018 ed i suoi effetti decorrono dall'01.01.2017 al 31.12.2018.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica.
2. La Delegazione trattante di parte Sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della Delegazione Trattante di parte Pubblica provvederà alla convocazione della riunione.

Art. 4

Interpretazione delle clausole controverse e riferimenti contrattuali

1. Con la sottoscrizione del presente contratto le parti danno atto che le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.
2. Si stabilisce che nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del C.C.N.L. del 1° Aprile 1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti le seguenti:
 - a) Elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento

determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto;

- b) Incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
- c) Stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;
- d) Accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;
- e) Garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato;
- f) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

Art. 6

Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

1. Le parti danno atto che la costituzione del fondo previsto dall'art.31 del CCNL del 22.1.2004 non è materia di contrattazione decentrata, ma è compito di spettanza esclusiva dell'Ente. La Delegazione sindacale dichiara comunque di aver preso visione dei provvedimenti e verificato positivamente il procedimento di calcolo adottato dal competente Responsabile del Comune di Minturno (Lt) per la quantificazione del fondo per l'anno 2015 e 2016 che risulta così costituito:

RISORSE FINANZIARIE DEL C.C.D.I.	Anno 2016	Anno 2017
A - Risorse Stabili ai sensi dell'art. 31, c. 2 CCNL 2004 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2 del CCNL del 22.1.2004 e CCNL del 9.5.2006, del 11.4.2008 e del 31.7.2009, al netto di riduzioni e recuperi	€ 213.814,66	€ 213.814,66
B - Risorse Variabili ai sensi dell'art. 31, c. 3 CCNL 2004 (collegato al CCNL 01.04.1999 – 14.09.2000 e 05.10.2001), e aggiornato con i CCNL 09.05.2006 – 11.04.2008 e 31.07.2009, aventi carattere di eventualità e variabilità	€ 64.000,00 Di cui € 12.000,00 non soggette al limite ex progettazione dlgs n. 163/2006	€ 52.000,00
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE Al netto di riduzioni e recuperi	€ 277.814,66	€ 265.814,66

Art. 7

Utilizzo delle Risorse Stabili e Variabili

1. Le parti danno atto che con le Risorse Stabili devono essere finanziati necessariamente con oneri a carico delle stesse, effettivamente disponibili, i seguenti istituti del trattamento economico del personale (cosiddetti istituti economici stabili) e, ove sussista

disponibilità, possono essere destinate a finanziare ogni altro istituto economico del salario accessorio:

- a) la progressione economica orizzontale, di cui all'art. 5 del CCNL del 31.3.1999;
 - b) la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative negli enti con dirigenza nonché negli enti privi di dirigenza diversi dai comuni e dalle unioni di comuni, per i quali trova applicazione la disciplina dell'art. 11 del CCNL del 31.3.1999 – Indennità Direzione ex 8^a livello;
 - c) la quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 ed all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001;
 - d) la quota dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b e c, del CCNL del 22.1.2004.
 - e) gli oneri per il finanziamento per la riclassificazione di alcune categorie di personale, secondo le previsioni dell'art. 7 CCNL del 31.3.1999.
2. Le Risorse Variabili finanziano invece gli istituti variabili del salario accessorio e non possono essere utilizzate per finanziare istituti economici stabili.

Art. 8

Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle PEO e Indennità di Direzione

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del Fondo di cui al precedente art. 6, nonché le risorse per l'Indennità di Direzione ex 8^a q. f. prevista dall'art. 37, comma 4 CCNL 06.07.1995 .
2. Sono a carico del bilancio del Comune le quote di incremento stipendiale per il personale collocato nelle posizioni economiche di sviluppo stabilite direttamente dal CCNL vigente nel tempo.
3. Per l'anno 2017, le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali sono individuate nel riquadro che segue.

RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	STABILI	VARIABILI
Progressione Economica Orizzontale	2017	€ 28.346,50	€ 28.346,50	€ 0,00
Indennità Direzione ex 8 q.f.	2017	€ 774,60	€ 774,60	€ 0,00
Progressione Economica Orizzontale	2018 (*)	€ 51.346,50	€ 51.346,50	€ 0,00
Indennità Direzione ex 8 q.f.	2018 (*)	€ 774,60	€ 774,60	€ 0,00

(*) Variazioni correlate al personale che sarà collocato in pensione.

Art. 9

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

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 e successivi grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	STABILI	VARIABILI
Indennità di comparto	2017	€ 43.665,00	€ 43.665,00	€ 0,00
Indennità di comparto	2018 (*)	€ 43.665,00	€ 43.665,00	€ 0,00

(*) Variazioni correlate al personale che sarà collocato in pensione.

Art. 10
Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, [fatte salve successive modifiche e/o integrazioni], l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

- a) I compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
- b) Le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.Lgs. n. 78/2010 (convertito in Legge n. 122/2010);
- c) Le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 11

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

- 1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili [a costituire il "Fondo Risorse Decentrate"] sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 7, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) Corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
 - b) Riferimento al numero delle risorse umane disponibili;
 - c) Necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) Rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 12

Criteri Generali e Regolamento (Allegato n. 1)

- 1. L'istituto della Progressione Economica Orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009. Ha diritto a partecipare alla selezione il personale in comando presso l'Ente ai sensi dell'art. 19 del CCNL del 22/01/2004.
- 2. Le parti convengono di elaborare i criteri generali per l'assegnazione delle Progressioni Economiche Orizzontali nel limite del 25% dei beneficiari per tutte le categorie funzionali secondo il dispositivo regolamentare che si approva tra le Parti per l'avvio delle relative procedure selettive che riguarderanno la Valutazione individuale del personale in servizio attivo nel biennio 2016 e 2017 .
- 3. La graduatoria generale sarà approvata per tutte le Categorie Funzionali {A - B - B3 - C - [D - D3]}.
- 4. In caso di cessazione dal servizio del beneficiario nel biennio 2018-2019, si procederà alla sua sostituzione con altra unità in posizione utile in graduatoria, nell'ambito della stessa categoria.

RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	STABILI	VARIABILI
Progressione Economica Orizz.le	2017	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Progressione Economica Orizz.le	2018	€ 23.000,00	€ 23.000,00	€ 0,00

5. La decorrenza degli effetti ai fini economici è stabilita a partire dal 01/01/2018.

**CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI , VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE
E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE
ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'**

Art. 13

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile del Servizio.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi [quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione], in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
7. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
8. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile del Servizio.
9. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

Art. 14

Criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione delle indennità di rischio di cui all'art.17, c. 2 CCNL del 01.04.1999 e dell'art. 37 del CCNL del 14.9.2000.

1. Le parti concordano di stabilire che le attività lavorative sono svolte in condizioni di rischio da parte del personale che svolga prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, quali:
 - a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - b) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
 - c) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di tumulazione ed estumulazione salme, lavori su fogne, canali, pozzi, gallerie ed in genere a contatto diretto con materiali altamente insalubri dal punto di vista igienico-sanitario;

- d) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, a lavori in centrali termiche, sistemazione di impianti elettrici;
- e) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi ed attrezzature meccaniche e/o elettriche, dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente, dall'attività di taglio alberi e/o arbusti e dall'impiego di antiparassitari.
2. La misura dell'indennità di rischio è quella prevista dall'art.41 del CCNL del 22.1.2004 (€ 30,00 mensili lorde) e compete esclusivamente per le giornate di effettiva presenza e di esposizione a rischio.
3. L'indennità viene riconosciuta al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal Responsabile del Servizio in cui il dipendente è incardinato con il quale si certifica ed attesta l'esposizione continuativa e diretta ad attività a rischio, come in precedenza individuate.
4. Il Responsabile del Servizio procederà alla quantificazione del relativo ammontare e ai fini della liquidazione delle competenze con cadenza trimestrale.

Elenco categorie/profili:

- n. 12 Operai Tempo parziale Cat. A;
- n. 2 Operaio Tempo pieno Cat. A - B;
- n. 1 Caposquadra operai Cat. B3/B3;
- n. 1 Necroforo Tempo pieno Cat. A;
- n. 1 Caposquadra Operai Cimitero Cat. B3/B3.

RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	STABILI	VARIABILI
Indennità di Rischio	2017	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 0,00
Indennità di Rischio	2018	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 0,00

Art. 15

Indennità di disagio ai sensi dell' art. 17 c. 2. lett. e) CCNL 01/04/1999 e s.m.i.

1. Le parti concordano che per attività disagiata deve intendersi l'attività svolta in condizioni di disagio del tutto peculiare, in particolare si considerano attività particolarmente disagiate specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali, ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, Personale addetto al Cimitero Comunale, diverse e differenziate da quelle della generalità degli altri dipendenti connesse ad esempio alla particolare articolazione dell'orario di lavoro settimanale nell'arco dell'intero anno. Al personale che presta attività lavorativa presso il Cimitero Comunale l'importo massimo di spesa assegnato è pari ad € 1.080,00 (n. 03 unità).
Il Responsabile del Servizio procederà alla quantificazione del relativo ammontare, e ai fini della liquidazione delle competenze con cadenza trimestrale.
2. In assenza di indicazione contrattuale, l'importo dell'indennità di disagio può essere diversificata e viene fissata, nella misura massima erogabile, con quella prevista dal CCNL per l'indennità di rischio.
3. E' esclusa la corresponsione dell'indennità di rischio o disagio correlata al possesso di un profilo professionale o alla appartenenza ad una categoria professionale; pertanto l'individuazione dei soggetti a rischio andrà fatta con riferimento alla situazione concreta del singolo lavoratore.

RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	STABILI	VARIABILI
Indennità disagio	2017	€ 1.080,00	€ 1.080,00	€ 0,00
Indennità disagio	2018	€ 1.080,00	€ 1.080,00	€ 0,00

Art. 16

Criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione delle indennità di maneggio valori di cui all'art.36 del CCNL del 14.9.2000.

1. Le parti concordano di stabilire che l'indennità di maneggio valori viene attribuita al personale adibito in via continuativa al maneggio di valori di cassa e altri titoli equivalenti con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti.
2. Tale indennità compete per le sole giornate di effettivo servizio nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al maneggio di valori di cassa. Viene attribuita al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori e loro sostituti, nelle seguenti misure:
 - € 1,29 giornaliero per valori medi mensili da € 1.500,00 ad € 3.000,00;
 - € 1,55 giornaliero per valori medi mensili superiori ad € 3.000,00.

Le parti specificano che i dati relativi ai valori medi mensili sono desunti dal conto giudiziale presentato dagli agenti contabili per l'anno precedente a quello di riferimento dell'indennità maneggio valori dividendo il totale generale delle riscossioni per dodici mensilità.

Per i Servizi demografici il totale dei diritti incassati nell'anno diviso dodici mensilità.

3. il Responsabile del Servizio procederà alla quantificazione del relativo ammontare sulla base di quanto precede e potrà disporre la liquidazione delle competenze con cadenza trimestrale.

Elenco categorie/profili: n. 1 Economo Comunale / Vice Economo Comunale;

RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	STABILI	VARIABILI
Indennità di maneggio valori	2017	€ 400,00	€ 400,00	€ 0,00
Indennità di maneggio valori	2018	€ 400,00	€ 400,00	€ 0,00

Art. 17

Indennità di turno art. 22 del CCNL del 14.9.2000

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 del CCNL del 14.09.2000 e s.m.i., in particolare:

- le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'Ente;
- i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- possono essere previsti turni notturni non superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali.
- Per turno notturno si intende il periodo lavorativo compreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

La predetta indennità viene riconosciuta al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal competente Responsabile di Servizio con il quale si certifica e si attesta l'assegnazione alla turnazione mensile di lavoro.

La corresponsione dei suddetti importi è effettuata con cadenza trimestrale.

Elenco categorie/profili: Operatori di Vigilanza; Istruttori di Vigilanza; Specialista di Vigilanza.

RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE				
ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	STABILI	VARIABILI
Indennità di Turno	2017	€ 18.500,00	€ 18.500,00	€ 0,00
Indennità di Turno	2018	€ 18.500,00	€ 18.500,00	€ 0,00

Art. 18

Indennità di reperibilità di cui all'art. 23 del CCNL del 14.9.2000

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,64) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
 - d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, l'indennità è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10% (art. 23 comma 4 CCNL 14.09.2000);
 - e) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

Il dipendente, dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

2. La predetta indennità viene riconosciuta al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal competente Responsabile di Servizio con il quale si certifica ed attesta l'assegnazione alla reperibilità effettuata nel mese di lavoro.
3. La corresponsione dei suddetti importi è effettuata con cadenza trimestrale.

Le risorse destinate, annualmente, alla corresponsione di tale indennità sono assegnate ai seguenti Servizi, individuati dall'Ente, che di seguito si elencano:

Servizi e/o Uffici coinvolti

Polizia Municipale / Protezione Civile / Stato Civile / Ufficio LL.PP./Igiene e Ambiente -
Ufficio Urbanistica / Cimitero Comunale / Addetto alla Portineria sede Municipale

La squadra tipo per l'effettuazione della Reperibilità dei Servizi Tecnici è composta da:
n. 01 Tecnico e massimo n. 02 Operai.

Elenco categorie funzionali - profili professionali/mansioni:

Tecnici Cat. C – D inclusi i Responsabili del Servizio;

Caposquadra - Operai Cat. A – B- B3;

Caposquadra/Custode/Operaio Cimitero Cat. A/B/B3;

- Istruttore Amm.vo Cat. C (autorizzazione alla tumulazione) addetto al Cimitero.

RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	STABILI	VARIABILI
Indennità di Reperibilità	2017	€ 16.000,00	€ 16.000,00	€ 0,00
Indennità di Reperibilità	2018	€ 16.000,00	€ 16.000,00	€ 0,00

Art. 19

Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo

1. Al dipendente che per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art. 52, comma 2, lett. b) maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.
3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.
4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.
5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo - notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

Ai sensi dell'articolo 24 del CCNL 14.09.2000 compete, all'effettivo svolgimento dell'attività prestata, il trattamento per attività prestata in giorno festivo.

RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	STABILI	VARIABILI
Indennità Giornate Festive	2017	€ 8.000,00	€ 8.000,00	€ 0,00
Indennità Giornate Festive	2018	€ 8.000,00	€ 8.000,00	€ 0,00

Art. 20

Criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a specifiche responsabilità attribuite di cui all'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999.

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale non superiore ad € 2.500,00.
2. Il compenso e il numero degli incaricati in relazione ai compiti che comportano particolari responsabilità di procedimento, sono individuati in sede di conferenza dei Responsabili del Servizio e il Segretario Generale.
3. Nella individuazione dei destinatari nonché nella graduazione del valore del compenso il Responsabile dovrà attenersi a criteri di ragionevolezza, correttezza e buona fede evitando di cumulare più compensi a favore dello stesso lavoratore se non in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale i compensi stessi sono corrisposti.
4. Il compenso per tale indennità è così determinato:
 - a) personale di Categoria "D", incaricato con atto formale, fino a € 2.500,00 annue;
 - b) personale di Categoria "C" incaricato con atto formale, fino a € 1.800,00 annue;
 - c) personale di Categoria "B3" incaricato con atto formale, fino a € 800,00 annue.

5. Le indennità sono frazionabili in mesi nel caso di variazione dell'incarico in corso d'anno.
6. Le indennità di cui sopra potranno essere riconosciute alle **Categorie: D, C, B3** secondo i seguenti criteri:
 - al **personale di categoria B3** che, nello svolgimento delle funzioni proprie della categoria di appartenenza, sia effettivamente responsabile del coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operai;
 - al **personale di categoria C** che nell'espletamento delle funzioni proprie della categoria di appartenenza, sia responsabile del procedimento amministrativo e che sia responsabile del coordinamento di almeno due o più unità sottoposte o che svolga funzioni plurime trasversali a più servizi;
 - al **personale di categoria D** responsabili di ufficio, anche con unità da coordinare, o in alternativa titolare di funzioni plurime con responsabilità del procedimento tecnico amministrativo contabile in relazione allo svolgimento di compiti e procedure particolarmente complesse.

L'indennità viene erogata a conclusione dell'anno solare sulla base della certificazione resa dal Responsabile del Servizio pro – tempore.
7. L'indennità per specifiche responsabilità è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. I Responsabili del Servizio non potranno retribuire, con il suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti.

RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	STABILI	VARIABILI
Art.17,2 c. lett. f) CCNL 1.4.1999	2017	€ 28.000,00	€ 28.000,00	€ 0,00
Art.17,2 c. lett. f) CCNL 1.4.1999	2018	€ 25.000,00	€ 25.000,00	€ 0,00

Art. 21

Indennità per specifiche responsabilità art. 17 CCNL 1999 e art. 36 CCNL 2004 comma 2 –

1. Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità nella misura massima di € 300,00 annui lordi.
2. L'indennità è riconosciuta al personale interessato sulla base di idoneo provvedimento adottato dal competente Responsabile di Servizio in cui il dipendente è incardinato con il quale si certifica ed attesta l'assegnazione ai compiti e responsabilità richiamate dallo stesso articolo.
3. Nella individuazione dei destinatari nonché nella graduazione del valore del compenso il Responsabile dovrà attenersi a criteri di ragionevolezza, correttezza e buona fede evitando di cumulare più compensi a favore dello stesso lavoratore se non in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale i compensi stessi sono corrisposti.
4. Il compenso per l'esercizio delle specifiche attività compete al personale delle Categorie B, C, e D, derivanti dalle qualifiche di: Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale, Responsabile dei tributi stabilite dalle leggi, archivisti informatici, addetti URP, formatori professionali, funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, addetti ai servizi di protezione civile.

L'importo massimo del compenso è definito in € 300,00 annui lordi:

 - n. 4 - Demografici/Elettorale
 - n. 2 - Protezione civile
 - n. 2 - Finanziaria/Tributi
5. L'indennità viene erogata a conclusione dell'anno solare sulla base della certificazione resa dal Responsabile del servizio pro-tempore.

RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	STABILI	VARIABILI
Art.17,2 c. lett.i) CCNL 1.4.1999	2017	€ 2.400,00	€ 2.400,00	€ 0,00
Art.17,2 c. lett.i) CCNL 1.4.1999	2018	€ 2.400,00	€ 2.400,00	€ 0,00

Art. 22

Criteri generali per l'incentivazione della produttività

1. Le parti danno atto che l'incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi devono realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati mediante un sistema di valutazione permanente aderendo alla metodologia di valutazione approvata con Deliberazione 87 del 20.03.2017 per l'anno 2017. L'erogazione dei compensi incentivanti la produttività avverrà, pertanto, nel rispetto dei criteri e della metodologia definita con le suddette Deliberazioni.
2. Il sistema di incentivazione è strettamente legato alla realizzazione degli obiettivi dell'Ente previsti nel PEG o altro strumento simile e la realizzazione degli obiettivi specifici non deve compromettere il normale andamento delle attività ordinarie di servizio. Il fondo complessivo disponibile è destinato prevalentemente alla produttività "collettiva".
3. Alla pesatura ed alla distinzione degli obiettivi dei Servizi, o infra settoriali tra progetti collegati alla produttività "collettiva" e progetti riferibili alla produttività "individuale", si provvede nell'ambito della predisposizione del PEG. Qualora i risultati delle valutazioni individuali non lo consentano, ovvero il PEG non presenti obiettivi così definiti o che non risultino realizzati, la quota di produttività individuale costituirà economia del fondo.

RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	STABILI	VARIABILI
Compenso produttività coll.va/ind.le	2017	€ 58.863, 23	€ 58.863,23	€ 0,00
Compenso produttività coll.va/ind.le	2018	€ 38.863, 23	€ 38.863,23	€ 0,00

Art. 23

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

1. L'art. 2, commi 3 e 3 bis del DLgs 165/2001 dispone che:
 - **Art. 2, comma 3:** I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dal comma 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore dal relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.
[comma così modificato dall'art. 33, comma 1, D.lgs. n. 150 del 2009]
 - **Art. 2, comma 3-bis:** Nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva, si applicano gli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
[comma aggiunto dall'art. 33, comma 1, D.lgs. n. 150 del 2009]

Per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato è necessario che l'utilizzo delle risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL dell'1.4.1999 sia disciplinato dal presente contratto.

Infatti l'art. 4, comma 2, lettera c) del CCNL dell'1.4.1999 dispone che la contrattazione collettiva integrativa disciplini le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale.

2. Le risorse di cui al presente articolo fanno riferimento al CCNL 01.04.1999, art. 15 e s.m.i., e comprendono:

— Risorse destinate alla lettera K:

- progettazione di opere pubbliche;
- redazione atti di pianificazione;
- accertamenti di contrasto all'evasione ICI;
- avvocatura interna;
- rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT;
- altri compensi derivanti da trasferimenti di altre amministrazioni;

— Risorse destinate al comma 5:

- Finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale o a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187 del codice della strada;
- Condoni edilizio Legge 326/2003 e s.m.i., art. 32 commi 40/41 [art. 6 del CCNL del 09.05.2006];
- Per attivazione di nuovi servizi o di processi finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti e sono quantificate nel Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004.

3. Ai sensi dell'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999 *"le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale"*, si riferiscono a:

— Incentivi per la progettazione e pianificazione ex art. 92 comma 5 e 6 del DLgs 163/2006, modificato dall'art. 13bis della Legge 114 del 11.08.2014, e dall'art. 113 D.Lgs. n. 50/2016;

Dopo il comma 7 dell'articolo 93 del codice di cui al decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163, sono inseriti i seguenti:

▪ *7 - bis. ... omissis ...*

▪ *7 - ter. L'80 per cento delle risorse finanziarie del fondo per la progettazione e l'innovazione è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale e adottati nel regolamento di cui al comma 7-bis, ... omissis ...*

Il presente comma non si applica al personale con qualifica dirigenziale.

▪ *7 - quater. Omissis*

e a decorrere dal 19.04.2016, dall'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, come da regolamenti comunali, che si approvano nella presente seduta.

— recupero evasione ICI [art. 59, comma 1, lettera p. DLgs 446/1997];

▪ *Le parti danno atto che il Comune di Minturno ha già previsto, ai sensi dell'art.59, comma 1, lett. p), del DLgs n.446/97, il potenziamento dell'attività di accertamento dei tributi comunali mediante attribuzione di specifici compensi incentivanti al personale addetto secondo modalità e criteri di quantificazione, ripartizione e liquidazione stabiliti dall'ente nell'apposito regolamento comunale al quale si fa espresso rinvio.*

- *Le parti precisano, altresì, che i compensi oggetto del presente articolo sono cumulabili con i compensi afferenti la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato spettanti al personale appartenente alla categoria "D" incaricato di posizioni organizzative.*
- **Rilevazioni statistiche ISTAT;**
- *Le parti prendono atto che sono inserite all'interno del CCDI le previsioni per l'erogazione dei compensi ISTAT al personale dipendente. Relativamente alle modalità di erogazione dei predetti compensi si dà atto che gli stessi saranno corrisposti sulla base delle indicazioni dell'ente finanziatore ed, in mancanza, secondo i criteri che stabilirà di volta in volta il Responsabile del servizio competente all'atto del conferimento dell'incarico formale ai dipendenti interessati.*
- *Le parti precisano, altresì, che i compensi oggetto del presente articolo sono cumulabili con i compensi afferenti la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato spettanti al personale appartenente alla categoria "D" incaricato di posizioni organizzative.*
- **Compensi per Advocatura interna;**
- compenso previsti dagli artt. 27 del CCNL del 14.9.2000.
- 4. Per l'anno 2017 la quota destinata alla remunerazione di tali compensi deve essere comunicata dai Responsabili interessati per l'inserimento nel Fondo RD, dando atto che i compensi vanno liquidati sulla base dei regolamenti approvati dall'Ente.
- 5. Ai sensi dell'art. 15 del CCNL 01.04.1999 è possibile incrementare il Fondo RD con i commi 2 e 5, che di seguito si riportano:
- **Art. 15 comma 2:** In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.
- **Art. 15 comma 5:** In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.

Condizioni per inserire risorse variabili nel Fondo per le Risorse Decentrate:

- **L'art. 40, comma 3-quinques, del DLgs n. 165/2001, introdotto dal comma 1, art. 54, DLgs n. 150/2009, prevede che le Regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli Enti Locali possono destinare risorse aggiuntive (ovvero "risorse variabili") alla contrattazione integrativa, se vengono rispettate tutte le seguenti condizioni:**
 - a) nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale: non si possono inserire voci che non siano previste da norme contrattuali di comparto;
 - b) nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni: occorre pertanto verificare il rispetto del comma 557 art. 1, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
 - c) nel rispetto dei vincoli di bilancio: le maggiori spese dovranno trovare copertura finanziaria, nel rispetto degli equilibri di bilancio;
 - d) nel rispetto del Pareggio di bilancio.
- Si riportano i criteri applicativi dettati dall'ARAN con orientamento RAL 076 del 05.06.2011:

- Condizioni per poter inserire risorse ex. art. 15, comma 5, per effetti non correlati ad incremento stabile della dotazione organica:

RIEPILOGO DEI PASSAGGI PER L'ATTUAZIONE DELLA DISCIPLINA

Per poter applicare correttamente la disciplina di cui all'art. 15, comma 5, suggeriamo, in conclusione, un semplice percorso, che prevede i passaggi di seguito indicati:

- **Primo:** individuare i servizi (e prima ancora: i bisogni degli utenti a cui i servizi intendono dare risposta) su cui si vuole intervenire per realizzare miglioramenti quali-quantitativi con le caratteristiche più sopra indicate.
- **Secondo:** definire il progetto di miglioramento dei servizi, indicando gli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, i tempi di realizzazione, i sistemi di verifica a consuntivo (è auspicabile che si tratti di obiettivi indicati anche nel PEG o in altro analogo documento di programmazione della gestione).
- **Terzo:** quantificare le ulteriori risorse finanziarie variabili da portare ad incremento del fondo ai sensi dell'art. 15, comma 5 e definirne lo stanziamento nel bilancio e nel PEG; la quantificazione spetta esclusivamente all'ente e non deve essere oggetto di contrattazione (anche se, naturalmente, può "condizionare" il negoziato poiché si tratta pur sempre di una concessione fatta al Sindacato in cambio della quale l'ente dovrebbe ottenere a sua volta concessioni su altri fronti).
- **Quarto:** stabilire nel contratto decentrato le condizioni alle quali le risorse ex art. 15, comma 5 possono essere rese disponibili; illustrare analiticamente nella relazione, allegata al contratto decentrato, i criteri seguiti per la quantificazione delle risorse.
- **Quinto:** verifica e certificazione, a consuntivo, da parte dei servizi di controllo interno, dei livelli di risultato in rapporto agli standard predefiniti.
- **Sesto:** eventuale erogazione delle somme, totale o parziale, in relazione ai livelli di risultato certificati dai servizi di controllo interno, secondo i criteri stabili nel contratto decentrato.

SUGGERIMENTI CONCLUSIVI

Importante precisare, che le risorse aggiuntive "variabili" di cui all'art. 15, comma 5 non possono essere automaticamente confermate e/o stabilizzate negli anni successivi, sulla base della semplicistica affermazione che l'ente raggiunge stabilmente e, in via ordinaria, un più elevato livello di servizi. In tal modo, infatti, si verificherebbe una (non consentita) trasformazione delle risorse da variabili a stabili, in contrasto con la disciplina del CCNL.

E' necessario, invece, che di anno in anno siano attentamente rivalutate le condizioni che hanno giustificato l'investimento sull'organizzazione. Ciò comporta che sia riformulato un nuovo e più aggiornato progetto di miglioramento dei servizi, che ridefinisca, per l'esercizio di riferimento, obiettivi importanti, credibili e sfidanti con le caratteristiche più sopra ricordate.

Inoltre, è necessario che i risultati siano sempre verificati e certificati a consuntivo, sulla base di predeterminati standard.

In costanza di obiettivi da un anno al successivo - soprattutto quando emerge, sulla base dei risultati degli anni precedenti, che i livelli di servizio standard sono sistematicamente raggiunti, senza particolari difficoltà o margini di incertezza - è opportuno che gli stessi standard siano sottoposti a revisione e rivisti al rialzo. In sostanza, il ricorso all'art. 15, comma 5 (e a maggior ragione la riconferma delle risorse) deve avvenire in un contesto di obiettivi particolarmente difficili, sfidanti e impegnativi.

I dipendenti che partecipano a tale istituto, superando il limite massimo di € 2.000,00, ivi compresi i compensi di cui al precedente comma 3, "Incentivi disposti con specifiche leggi", non partecipano alla Produttività collettiva.

Art. 24

Criteri per incentivi e produttività messi notificatori

1. Con il presente contratto integrativo decentrato si precisa la disciplina prevista dall'art.54 del CCNL del 14.9.2000 stabilendosi che una quota dei rimborsi corrisposti al Comune per la notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria, sia corrisposta a titolo di incentivo di produttività al personale adibito alle funzioni di messo notificatore. La quota è fissata nel 50% dei rimborsi per l'attività prestata al di fuori dell'orario di lavoro e nel 50% dei rimborsi per l'attività di notificazione prestata durante il normale orario di servizio, compresi in ogni caso gli oneri riflessi e l'IRAP.
2. La quota spettante è corrisposta con cadenza annuale previa verifica delle somme incassate dal Comune, ed è ripartita tra il personale interessato in base al numero degli atti complessivamente notificati nell'anno, compresi anche gli atti diversi da quelli dell'amministrazione finanziaria.

Elenco categorie/profili: Messi comunali di Cat. B – B3;

RISORSE DECENTRATE IMPIEGATE

ISTITUTO CCNL	ANNO	IMPORTO	STABILI	VARIABILI
Ind. Art.17, 2° c. lett. i) CCNL 1.4.1999	2017	€ 2.000,00	€ 00,00	€ 2.000,00
Ind. Art.17, 2° c. lett. i) CCNL 1.4.1999	2018	€ 00,00	€ 00,00	€ 00,00

Art. 25

Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

Si riassume di seguito l'impiego delle risorse stabili e variabili per ogni anno di riferimento:

RISORSE STABILI

ISTITUTO CCNL	2017	2018
Progressione economica orizzontale	€ 28.346,50	€ 51.346,50
Indennità di comparto	€ 43.665,00	€ 43.665,00
Indennità direzione ex 8 ^a q.f.	€ 774,60	€ 774,60
Indennità di rischio	€ 5.000,00	€ 5.000,00
Indennità attività disagiate	€ 1.080,00	€ 1.080,00
Indennità di maneggio valori	€ 400,00	€ 400,00
Indennità di turno	€ 18.500,00	€ 18.500,00
Indennità di reperibilità	€ 16.000,00	€ 16.000,00
Indennità per attività in gg. fest.	€ 8.000,00	€ 8.000,00
Ind. specifiche Resp.Proc.to (art.17,c.2, lett.f) €	28.000,00	€ 25.000,00
Ind. Resp. art.36 CCNL 22.1.2004	€ 2.400,00	€ 2.400,00
Incentivo Prod.tà (Coll.va ed Indiv.le)	<u>€ 58.863,23</u>	<u>€ 38.863,23</u>
Totale parziale Risorse Stabili	€ 211.029,33	€ 211.029,33

RISORSE NON CONTRATTATE

Accantonamento Alte Professionalità	2017	2018
	<u>€ 2.785,33</u>	<u>€ 2.785,33</u>
TOTALE RISORSE STABILI	€ 213.814,66	€ 213.814,66

RISORSE VARIABILI

CCNL 01.04.1999 Art. 15 comma 1 lett. K	2017	2018
Proget.ni DLgs 50/2016 art. 113	€ 10.000,00	€ 0,00
Recupero evasione ICI	€ 1.000,00	€ 0,00
Compensi ISTAT	€ 0,00	€ 0,00
Specifiche disp.ni di legge: Secir	€ 1.500,00	€ 0,00
Sub totale	€ 12.500,00	€ 0,00
CCNL 01.04.1999 -Art. 15, comma 5:	2017	2018
Progetto Obiettivo C.d.S./Autovelox	€ 20.000,00	€ 0,00
Progetto Obiettivo Servizi Finanziari	€ 10.500,00	€ 0,00
Progetto obiettivo Servizi LL/PP.	€ 7.000,00	€ 0,00
Sub totale	€ 37.500,00	€ 0,00
CCNL 14.09.2000 Art. 54:	2017	2018
Messi notificatori	€ 2.000,00	€ 0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 52.000,00	€ 0,00
TOTALE FONDO	€ 265.814,66	

1. Si dà atto che la suddetta ripartizione, è suscettibile di modifica a seguito delle procedure di verifica dell'effettivo andamento della spesa annuale all'interno dei singoli sub-fondi (Impieghi di risorse). Si stabilisce fin d'ora che eventuali economie nei sub-fondi, sarà destinata ad incrementare il fondo per l'incentivazione della Produttività.
2. E' comunque fatta salva la destinazione delle risorse stabili al finanziamento degli istituti economici stabili e solo eventuali eccedenze di risorse stabili potranno essere diversamente destinate.

Art. 26

Disposizioni finali e transitorie

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4.

