

COMUNE DI MONTEROTONDO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

2018

Il giorno 13 dicembre 2018 presso la sede dell'Amministrazione comunale di Monterotondo, ha avuto luogo l'incontro tra

- **La delegazione di Parte Pubblica:**

Rappresentata dal Dott. Mauro Di Rocco

.....*Mauro Di Rocco*.....

- **La Rappresentanza Sindacale Unitaria, composta dai Sigg.:**

- Palombi Francesca
- De Cesaris Walter
- Di Domenico Paolo
- Bernardini Andrea
- Battaglia Silvia
- Silveri Carolina
- Manfredi Fabio
- Panci Paola
- Iapichino Rosalinda

.....*Francesca Palombi*.....
.....*Walter De Cesaris*.....
.....*Paolo Di Domenico*.....
.....*Andrea Bernardini*.....
.....*Silvia Battaglia*.....
.....*Carolina Silveri*.....
.....*Fabio Manfredi*.....
.....*Paola Panci*.....
.....*Rosalinda Iapichino*.....

- **Le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL**

➤ C.G.I.L. FP:

.....*xCGIL Francesca Palombi*.....

➤ C.I.S.L. - FPS:

.....*xCISL Paolo Panci*.....

➤ U.I.L. FLP:

.....*Rosalinda Iapichino*.....

>CSA Regioni e autonomie locali

.....

al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di Monterotondo relativo all'anno 2018

Art. 1 - Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso il Comune di Monterotondo ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2018, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali, anche a seguito del nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/5/2018.
2. Le Parti, hanno convenuto nel corso degli incontri, di stipulare un contratto ponte, definendo nel CCDI 2018 solo la ripartizione del fondo per le risorse decentrate per il 2018, mentre gli istituti di nuova introduzione disciplinati dal CCNL 21.05.2018 (es. indennità di servizio esterno, indennità di funzione, etc.), troveranno applicazione a decorrere dall'annualità 2019 a seguito della presentazione della piattaforma e della stipula del C.C.D.I. triennale di cui all'art. 8 del C.C.N.L. del 21/05/2018
3. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCDI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.
4. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole del contratto collettivo integrativo di parte normativa del Comune di Monterotondo anno 2014 (Parte Normativa sottoscritto il 10/12/2014, come integrato da CCDI stipulato in data 21 dicembre 2017.
6. 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.

Articolo 2 Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate delle aree

1. Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018, costituito con Determina Dirigenziale n.549 del 06.09.2018 rettificata con Determinazione Dirigenziale n. 708 del 05.11.2018, in applicazione alla regole contrattuali e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2018 in € 719.145,86

Risorse	importi
risorse stabili soggette al limite	€ 469.840,12
risorse variabili soggette al limite	€ 154.233,34
totale risorse soggette al limite	€ 624.073,46
totale risorse variabili non soggette al limite	€ 88.219,00
di cui all'Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) incrementi stipendiali differenziali	€ 6.853,40

Done

Fl

2

Fl

Done

Done

TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 719.145,86
-----------------------------------	---------------------

2. Il fondo disponibile di cui al comma 1 è destinato ai seguenti utilizzi:

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali.	€ 200.000,00
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	€ 44.500,00
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ 19.000,00
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ 263.500,00

UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI
Art. 68 c. 2lett. a) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ 37.259,12
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale.	€ 118.000,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio. Art. 70 bis comm 1 lett. a)	
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro - Rischio Art. 70 bis comm 1 lett.b)	€ 500,00
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro. Maneggio valori Art. 70 bis comm 1 lett. c).	€ 1.000,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di turno.	€ 88.000,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità.	€ 15.000,00
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ 11.000,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie B, C e D	€ 5.000,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70-quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivistà informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.	€ 7.000,00
Art. 68 c. 2 lett. f) CCNL 21.05.2018. Indennità di funzione di cui all'art. 56-seies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quinquies (Personale Polizia Locale)	€ -
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (compresi compensi ISTAT di cui all'art. 70 -ter)	€ 158.600,00
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.05.2018 Compensi ai messi notificatori.	€ 2.633,34
Art. 68 c. 2 lett. i) CCNL 21.05.2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.05.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	€ -
ART. 27 CCNL 14.09.2000 Incentivi avvocatura interna	€ 4.800,00
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€ 448.792,46

RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 719.145,86
TOTALE UTILIZZO	€ 712.292,46

RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	IMPORTI
Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999)	€ -
Fondo posizioni organizzative e risultato	€ 184.400,00

Art. 3 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

3

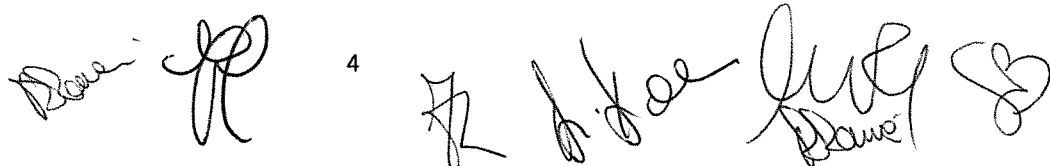
1. La valutazione delle performance individuali ed organizzative finalizzata a garantire il miglioramento degli standard di qualità dei servizi erogati e delle attività svolte, la valorizzazione delle professionalità ed il contenimento e la razionalizzazione della spesa avviene secondo la metodologia contenuta nel **Regolamento per la valutazione della Performance del Comune di Monterotondo** approvato con D.G.C. n.102 del 13.04.2018

Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e smi, ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione.

2. Almeno il 30% della parte variabile del fondo, senza considerare in tale ambito le risorse previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e quelle per la incentivazione personale delle case da gioco, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile, senza considerare quelle previste da specifiche disposizioni di legge, quelle provenienti dalla amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto e quelle per la incentivazione personale delle case da gioco, sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quelle individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.

3. I compensi per la incentivazione della performance individuale ed organizzativa sono articolati nelle seguenti modalità:

- a) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi di settore e/o dell'ente e/o per il raggiungimento di parametri di virtuosità e/o per il giudizio positivo degli utenti (performance organizzativa), cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte del nucleo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e/o della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione e/o dei giudizi positivi degli utenti sulla qualità dei servizi erogati. Sono assegnati in misura corrispondente al punteggio assegnato dal Nucleo o OIV e sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo);
- b) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi individuali formalmente assegnati a tutti i dipendenti dai dirigenti (ovvero negli enti che ne sono sprovvisti dai responsabili). Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli dirigenti (o responsabili). Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o nel piano delle performance al dirigente o responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale). L'attribuzione di tali risorse alle singole strutture e di conseguenza dei compensi attribuibili ai singoli dipendenti si realizza sulla base della posizione giuridica di inquadramento (per come indicata dalla tabella di cui al successivo comma 6 del presente articolo), integrata dal rilievo dell'obiettivo (per come indicato dalla tabella di cui al successivo comma 7 del presente articolo);
- c) Incentivi per la realizzazione di progetti di innovazione finalizzati alla attivazione di nuovi servizi o attività o al raggiungimento di priorità individuate dall'ente. Alla ripartizione di tali incentivi

 4

partecipano esclusivamente i dipendenti individuati dal Dirigente nell'ambito dei progetti scelti previamente dalla Giunta. Tali progetti possono essere riferiti a singoli settori o interessare trasversalmente più settori. Questi compensi vengono assegnati sulla base della attribuzione di un peso specifico ad ognuno di essi effettuato dalla giunta o dal segretario (direttore generale negli enti in cui tale figura è presente) in relazione alla importanza dello stesso; nel progetto viene indicato il rilievo dell'apporto richiesto ai singoli dipendenti. Essi sono ripartiti, in proporzione all'impegno richiesto ai singoli dipendenti, a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli dirigenti (o responsabili) (cd incentivi per progetti).

Art. 4 - Indennità per le condizioni di lavoro

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività
2. La misura di tale indennità è fissata per l'anno 2018 come segue:
> **Importo massimo previsto nel fondo : € 500,00 per quelle rischiose,**
> **Importo massimo previsto nel fondo : € 1.000,00 per quelle di maneggio valori**
3. La indennità di rischio è corrisposta al personale di categoria A e B che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizione di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio al personale dei seguenti servizi:
4. Servizio Polizia Locale (ai dipendenti con profilo professionale di Specialista Operaio che svolgono mansioni comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale attestata dal Dirigente con proprio atto dirigenziale);
5. Il pagamento dell'indennità avverrà su dichiarazione mensile resa dal Dirigente del Settore interessato che comunicherà al Servizio Personale – Trattamento Economico le presenze in servizio ed i periodi di effettiva esposizione ai rischi.
6. I dirigenti attestano con cadenza mensile i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

Art. 5 - Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria C e D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative

di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi
2. Le parti concordano che L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà

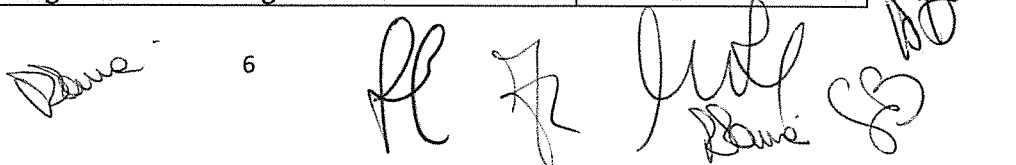
5

essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili (cfr. allegato A al Ccnl 31 marzo 1999), siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo).

2. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento" pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.
3. Non può essere riconosciuta la specifica responsabilità per l'esercizio di compiti e funzioni che rientrino nell'ordinaria prestazione lavorativa ascrivibile alla categoria e al profilo professionale. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D.lgs. 165/2001.
4. L'assegnazione da parte del Dirigente/Responsabile di Servizio Autonomo competente, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.
5. Ai fini della preventiva ricognizione interna presso i dirigenti/responsabili dei Servizi Autonomi necessaria per il rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconoscitivo, entro 30 giorni dalla stipula del Contratto Collettivo Decentrato, la Conferenza dei Dirigenti di cui all'art. 20 bis del vigente Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi" individua, per l'anno successivo, le posizioni con specifiche responsabilità, all'interno dei vari Servizi. Il verbale della conferenza viene trasmesso alla Giunta comunale, alla struttura permanente di valutazione ed alla Rappresentanza sindacale unitaria.
6. Sulla base delle risultanze formalizzate dalla Conferenza dei Dirigenti, entro i successivi 15 giorni, il Dirigente del Dipartimento o il Responsabile del Servizio Autonomo adotta formale provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuisce le posizioni con specifiche responsabilità nell'ambito dei servizi assegnati alla propria unità organizzativa tra il personale appartenente alla categoria D ed alla categoria C, specificando le attività, le responsabilità, i compiti e le risorse, umane, economiche e strumentali, assegnate al personale della categoria D o C preposto.
7. Il provvedimento motivato, a pena di nullità dovrà indicare, in modo dettagliato le specifiche mansioni/compiti/responsabilità che si ricollegano ai requisiti indicati al successivo comma 9 del presente Contratto Decentrato che danno diritto alla corresponsione dell'indennità e il relativo compenso annuo spettante.
8. Le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D o della categoria C, che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, e i relativi compensi annui non superiori a € 3.000, come stabilito, sono così individuati:

Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D o della categoria C	Graduazione Compensi annui
---	----------------------------

6



<p>Responsabilità, formalmente attribuita dal dirigente di Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti:</p> <p>→ 1)=incarichi di responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici; incarichi di responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito delle direttive impartite; incarichi di responsabilità comportanti la conduzione di sistemi relazionali complessi interorganici e intersoggettivi (con istituzioni, enti, organi giurisdizionali ed amministrativi, organi di pubblica sicurezza, ecc.).</p> <p>Con tali incarichi il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate e in tali casi vengono in rilievo responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti con un moderato livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di struttura di appartenenza e che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza</p> <p>→ 2)= affidamento di procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e di autonomia decisionale, per lo svolgimento dei quali è necessaria l'iscrizione ad un albo professionale nonché un costante aggiornamento;</p> <p>→ 3) = affidamento del compito di coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 2 unità), e finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici individuati dal dirigente;</p> <p>→ 4) = affidamento incarico di sostituzione temporanea e continuativa del dirigente responsabile d'area per assenza o impedimento di questi per almeno 20 giorni consecutivi, per attività avente rilevanza esterna.</p> <p>→ 5) = svolgimento di particolari funzioni tecnico-amministrative per le quali è prevista la conduzione di processi complessi e rilevanti con attività di coordinamento e controllo. Si intendono in tal senso i processi comprendenti una pluralità di procedimenti amministrativi contraddistinti da:</p> <ul style="list-style-type: none"> - un elevata attività di interazione con soggetti anche esterni al Comune. - un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume il dirigente - la gestione di attività istruttoria particolarmente complessa che richiede specificità professionale collegata anche con l'iscrizione ad Albi professionali; - il supporto ad organismi politici o gestionali consistente nella raccolta – elaborazione di dati e nella gestione di risorse strumentali. 	<p>Euro 750,00 annui per il possesso di 1 ambito di responsabilità tra i primi 4, in aggiunta al 5° ambito</p> <p>Euro 900,00 annui per il possesso dei primi 2 ambiti di responsabilità</p> <p>Euro 1.100,00 annui per il possesso dei primi 3 ambiti di responsabilità</p> <p>Euro 1.500,00 annui per il possesso dei primi 4 ambiti di responsabilità</p> <p>Euro 2.500,00 annui per il possesso di 3 tra i primi 5 ambiti di responsabilità, in aggiunta allo specifico 6° ambito di responsabilità</p> <p>Euro 3.000,00 annui per il possesso dei primi 4 ambiti di responsabilità, in aggiunta allo specifico 6° ambito di responsabilità</p>
<p>Responsabilità, formalmente attribuita dal Dirigente di Settore con atto di organizzazione dirigenziale nel seguente ambito:</p> <p>→ 6) = affidamento, in ragione di una specifica normativa legislativa o regolamentare, di un procedimento amministrativo ascrivito al Servizio di assegnazione connotato da un elevato livello di discrezionalità amministrativa o tecnica e che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna</p>	

10. La liquidazione della indennità, come di seguito specificata, viene effettuata mensilmente, per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle particolari responsabilità. Tali provvedimenti vengono trasmessi al competente Servizio Risorse Umane – Trattamento Economico, che procederà alle corrispondenti liquidazioni secondo le decorrenze indicate nei provvedimenti dirigenziali

Done

7

FP Zulf

Q

DFR

medesimi, previa comunicazione dei Dirigenti (ovvero dei Responsabili dei Servizi Autonomi) corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

11. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate e al possesso di almeno 2 dei 5 requisiti previsti.
12. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale. Sono rinnovabili, prorogabili ed aggiornabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
13. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale e decadono al 31 dicembre di ogni anno e sono rinnovabili.
14. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità viene corrisposta mensilmente per 12 mesi. Non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
15. Gli incarichi per specifiche responsabilità possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del dirigente:
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.
 - In caso di trasferimento ad altro Servizio/Dipartimento
17. Nei casi di maternità, compreso il periodo di astensione facoltativo, infortunio sul lavoro e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.
18. Eventuali residui generatisi a consuntivo affluiscono al fondo di finanziamento del salario accessorio relativo all'anno successivo, ai sensi dell'articolo 17, comma 5, del Ccni 1° aprile 1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)

Art.67 - Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Dirigente, siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
 - a) ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
 - b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;



- e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata, per come ripartito tra i singoli settori dalla giunta (ovvero dal direttore generale o dal segretario), previa informazione ai soggetti sindacali.
 3. Il compenso è assegnato nella misura di **euro 350 annui**.
 4. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni
 5. La liquidazione della indennità, come di seguito specificata, viene effettuata mensilmente, per tutto il tempo di effettivo svolgimento delle particolari responsabilità. Tali provvedimenti vengono trasmessi al competente Servizio Risorse Umane – Trattamento Economico, che procederà alle corrispondenti liquidazioni secondo le decorrenze indicate nei provvedimenti dirigenziali medesimi, previa comunicazione dei Dirigenti (ovvero dei Responsabili dei Servizi Autonomi) corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità
- I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale e decadono al 31 dicembre di ogni anno e sono rinnovabili.
6. I compensi spettanti per lo svolgimento di compiti che comportano specifiche responsabilità hanno cadenza annuale. Sono rinnovabili, prorogabili ed aggiornabili in relazione a possibili variazioni contrattuali o di disponibilità del fondo specifico approvato dal CCDI. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
 7. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità viene corrisposta mensilmente per 12 mesi. Non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.
 8. Gli incarichi per specifiche responsabilità possono essere revocati prima della scadenza, con atto scritto e motivato del dirigente:
 - in relazione ad intervenuti mutamenti organizzativi;
 - in conseguenza dell'accertamento di inadempienze da parte dell'incaricato;
 - in caso di sospensione dal servizio a seguito di procedimento disciplinare o penale.
 - In caso di trasferimento ad altro Servizio/Dipartimento
 9. Nei casi di maternità, compreso il periodo di astensione facoltativo, infortunio sul lavoro e gravi patologie, gli incarichi rimangono sospesi fino alla ripresa del servizio, con conseguente sospensione della corresponsione della indennità.
 10. Eventuali residui generatisi a consuntivo affluiscono al fondo di finanziamento del salario accessorio relativo all'anno successivo, ai sensi dell'articolo 17, comma 5, del Ccnl 1° aprile 1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)

Bove

PL *Z* *AD* *Bove* *SB*

Art. 7 Incentivazione per gli avvocati dipendenti dell'ente

1. Agli avvocati dipendenti dell'ente e che svolgono la loro attività nell'avvocatura sono riconosciuti i compensi previsti dal legislatore sulla base dei principi dettati dalla normativa, dal Regolamento adottato dall'ente (con D.G.C. 312/2014) e dal presente contratto decentrato.
2. Sono ripartiti i compensi derivanti da cause condotte con successo per l'ente, dovuti a seguito di sentenza favorevole all'ente, secondo i principi di cui alla legge 31 dicembre 2012, n. 247, con condanna dell'altra parte al pagamento delle spese legali e, entro il tetto delle risorse previste nel bilancio del 2013 allo stesso titolo, delle cause condotte con successo per l'ente con compensazione delle spese legali. Nel caso in cui si superi tale soglia i compensi saranno proporzionalmente ridotti in modo da rientrare entro la stessa.
3. I compensi erogati sulla base delle disposizioni di cui al presente articolo possono essere erogati in misura non superiore al trattamento economico complessivo dell'intero anno.
4. Nella assegnazione delle cause ai singoli avvocati dipendenti si tiene conto della specializzazione e della esperienza maturate, nonché della puntualità nello svolgimento delle procedure. Inoltre si applicano – per quanto possibile – criteri di rotazione, ivi comprese le attività di consulenza svolte a favore dell'ente, e si garantisce di norma che il valore complessivo delle cause affidate sia eguale.

Art. 8 - Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016

1. La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 è disposta sulla base dei criteri di attribuzioni già contrattati e dei quali l'Amministrazione Comunale ha preso atto tramite approvazione di apposito **Regolamento** che definisce le modalità ed i criteri per l'assegnazione e la ripartizione del fondo incentivante per funzioni tecniche di opere/lavori pubblici, servizi e forniture giusta **Delibera di Consiglio Comunale n.55 del 18.10.20**.
2. con l'attribuzione del compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: incentivare le specifiche attività e prestazioni, correlate alla utilizzazione delle risorse indicate **art.113 del D.lgs 50/2016** al fine di migliorare prestazioni e risultati del personale utilizzando risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni e risultati del personale
3. Sono escluse dalla erogazione del compenso le attività manutentive.
4. I compensi di cui al presente articolo non possono superare il tetto del 50% del trattamento economico annuale.

Art. 9 - Le progressioni orizzontali

1. Le parti si danno reciprocamente atto che nel nuovo contratto integrativo dell'Amministrazione comunale relativo al triennio contrattuale 2019-2021 dovrà essere affrontata anche la materia dei nuovi criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche, al fine di consentire, nel prossimo triennio contrattuale, una coerente attivazione dell'istituto, in linea con le disposizioni nazionali.

Art. 10 - Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto

Mane

Mane
[Handwritten signatures]

collettivo decentrato integrativo. Tale verifica viene condotta in una o più riunioni tra la delegazione trattante di parte pubblica ed i soggetti sindacali e si conclude con la redazione di uno specifico verbale di cui le parti sono impegnate a tenere conto in sede di contrattazione decentrata, che viene trasmesso alla giunta e viene pubblicato sul sito internet dell'ente.

Art.11 - Norme finali

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. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.

*Wane*¹¹

Wane

Wane

Wane