



COMUNE DI BUSSETO

Provincia di Parma

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. ATTO 170 ANNO 2018

SEDUTA DEL 27/12/2018 ORE 17:30

**OGGETTO: ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2018 -
AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE**

L'anno duemiladiciotto il giorno ventisette del mese di dicembre alle ore 17:30 nella sede comunale, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la presidenza del Sindaco Giancarlo Contini, la Giunta Comunale.

All'Appello Risultano

ASSESSORI	PRESENTI	ASSENTI
CONTINI GIANCARLO	PRESENTE	
LEONI GIANARTURO	PRESENTE	
CAPELLI STEFANO	PRESENTE	
GUARESCHI ELISA		ASSENTE
MARCHESI MARZIA		ASSENTE

Totale presenti: n. 3

Totale assenti : n. 2

Partecipa all'adunanza Il Vice Segretario Stellati Dott.ssa Elena, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti Il Sindaco Giancarlo Contini assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato



COMUNE DI BUSSETO

Provincia di Parma

OGGETTO: ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2018 -
AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'articolo 40, commi 3-bis e seguenti, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, testualmente prevede:

«3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

3-ter. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti di cui al primo periodo. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.

3-quater. ABROGATO

3-quinquies. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti



COMUNE DI BUSSETO

Provincia di Parma

del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di 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. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze e' fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si e' verificato il superamento di tali vincoli. Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualità di cui al periodo precedente, previa certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e' corrispondentemente incrementato. In alternativa a quanto disposto dal periodo precedente, le regioni e gli enti locali possono prorogare il termine per procedere al recupero delle somme indebitamente erogate, per un periodo non superiore a cinque anni, a condizione che adottino o abbiano adottato le misure di contenimento della spesa di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 6 marzo 2014, n. 16, dimostrino l'effettivo conseguimento delle riduzioni di spesa previste dalle predette misure, nonché il conseguimento di ulteriori riduzioni di spesa derivanti dall'adozione di misure di razionalizzazione relative ad altri settori anche con riferimento a processi di soppressione e fusione di società, enti o agenzie strumentali. Le regioni e gli enti locali forniscono la dimostrazione di cui al periodo precedente con apposita relazione, corredata del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, allegata al conto consuntivo di ciascun anno in cui e' effettuato il recupero. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo di 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.

3-sexies. A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.

4. Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti.

4-bis. I contratti collettivi nazionali di lavoro devono prevedere apposite clausole che impediscono incrementi della consistenza complessiva delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori, nei casi in cui i dati sulle assenze, a livello di amministrazione o di sede



COMUNE DI BUSSETO

Provincia di Parma

di contrattazione integrativa, rilevati a consuntivo, evidenzino, anche con riferimento alla concentrazione in determinati periodi in cui e' necessario assicurare continuità nell'erogazione dei servizi all'utenza o, comunque, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale, significativi scostamenti rispetto a dati medi annuali nazionali o di settore.

4-ter. Al fine di semplificare la gestione amministrativa dei fondi destinati alla contrattazione integrativa e di consentirne un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale, nonché di miglioramento della produttività e della qualità dei servizi, la contrattazione collettiva nazionale provvede al riordino, alla razionalizzazione ed alla semplificazione delle discipline in materia di dotazione ed utilizzo dei fondi destinati alla contrattazione integrativa.»;

Richiamate:

- la propria deliberazione n. 161 del 18 dicembre 2018, con la quale è stato approvato il regolamento per la misurazione e la valutazione della performance;
- la propria deliberazione n. 9 del 19/01/2018, con la quale è stato approvato il piano esecutivo di gestione, organicamente integrato con il piano della performance per il triennio 2018/2020;
- nelle premesse e nel dispositivo, la propria deliberazione n. 162 del 20/12/2018, con la quale è stato costituito il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018, conferendo alla delegazione trattante di parte pubblica le linee guida per la contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa all'anno 2018;

Rilevato che, per l'anno 2018, le risorse decentrate - costituite ai sensi dell'articolo art.67 del CCNL 21.05.2018 - ammontano a complessivi € 123.270,13 di cui:

- € 91.717,36 con riferimento alla parte stabile;
- € 31.552,77 con riferimento alla parte variabile, comprensiva di € 6.750,00 di incentivi tecnici;

Preso atto che l'ipotesi di accordo decentrato 2018 è stata sottoscritta dalle delegazioni trattanti, in data 21/12/2018;

Viste le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria predisposte dal Responsabile del Settore Economico-finanziario, ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, redatte sugli appositi schemi predisposti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, in merito alle scelte qualificanti per l'introduzione e la disciplina degli istituti contrattuali, nonché alla corretta applicazione delle norme della contrattazione nazionale ed all'effettiva disponibilità dei fondi destinati ai singoli istituti disciplinati nell'accordo decentrato, nell'ambito degli strumenti di programmazione economico-finanziaria;

Esaminato il testo dell'ipotesi di accordo e verificata la sua compatibilità con le linee di indirizzo contenute nel piano della performance;

Visto il parere in data 27/12/2018 con il quale l'organo di revisione ha espresso parere favorevole in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio, a norma dell'articolo 40-bis del D.Lgs. 165/2001;

Acquisiti i parere resi sulla proposta di deliberazione ai sensi degli articoli 49 e 147-bis del



COMUNE DI BUSSETO

Provincia di Parma

T.U.E.L. D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267:

- dal Responsabile del Servizio Personale Dott. ssa Stellati Elena in ordine alla regolarità tecnica, che ha espresso: «**parere favorevole**»;
- dal Responsabile del servizio finanziario Dott. ssa Stellati Elena, in ordine alla regolarità contabile, che ha espresso: «**parere favorevole**»;

Con voti unanimi favorevoli, resi in forma palese,

DELIBERA

1. **Di approvare** l' accordo per il riparto delle risorse decentrate 2018, sottoscritta in data 21 dicembre 2018 dalle delegazioni trattanti per la contrattazione decentrata integrativa, ed allegata alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
2. **Di autorizzare** il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato, con le precisazioni derivanti dalla relazione illustrativa tecnico-finanziaria;
3. **Di dare atto che** la spesa complessiva derivante dalla sottoscrizione dell'accordo decentrato integrativo 2018, determinata in €.123.270,13 (al netto degli oneri riflessi), ha trovato e trova copertura nei capitoli 01101.01.0600, e 01101.01.0200 del corrente piano esecutivo di gestione;
4. **Di conferire incarico** al Responsabile del Settore Economico-finanziario per l'adozione di tutti i provvedimenti attuativi conseguenti, previa sottoscrizione definitiva dell'accordo.



COMUNE DI BUSSETO

Provincia di Parma

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

Il Sindaco
Giancarlo Contini

Il Vice Segretario
Stellati Dott.ssa Elena



COMUNE DI BUSSETO

Provincia di Parma

VISTO DI REGOLARITA' TECNICA

(art 49 comma 1 del T.U.E.L. D.Lgs 267/2000)

Proposta di delibera di Giunta avente per oggetto:

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2018 - AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE

Il sottoscritto, responsabile di servizio esprime **parere favorevole** in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto, precisando che sono state osservate le procedure preliminari di legge e dei regolamenti.

Busseto, lì 27/12/2018

Il Responsabile del Servizio
Finanziario
Elena Stellati / INFOCERT SPA



COMUNE DI BUSSETO

Provincia di Parma

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

(art. 49 comma 1 del T.U.E.L. D.Lgs 267/2000)

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA AVENTE PER OGGETTO:

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2018 - AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE

per quanto attiene la regolarità contabile del presente atto, ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 267/2000 il Responsabile dei Servizi Finanziari **esprime parere favorevole.**

Busseto, lì 27/12/2018

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Elena Stellati / INFOCERT SPA



COMUNE DI BUSSETO

Provincia di Parma

Deliberazione di Giunta Comunale

N. 170

DEL 27/12/2018

**OGGETTO: ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2018 -
AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE**

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto

visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- viene pubblicata nell'Albo On Line di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 04/01/2019 al 19/01/2019

Busseto li 04/01/2019

L' addetto

Stefania Macchidani / INFOCERT SPA

Comune di Busseto
Provincia di Parma

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

Parte giuridica 2018-2020

Parte economica Anno 2018

L'anno duemila diciotto il giorno 21 del mese di dicembre, presso la sede del Comune di Busseto, sono presenti:

Per la parte pubblica	Per le RSU	OOSS
Mingoia Giuseppina Rita Presidente	Chemello Rosa	CGIL – FP (Ruggero Manzotti)
Stellati Elena Componente	Barabaschi Giovanna Manganelli Rossella	CISL – FPS (Alberto Canepari)
Minardi Roberta Componente	Dejana Roberto	FPL – UIL (Dario Di Marcobernardino)

Premesso che

Il contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto “Funzioni Locali” 2016/2018 è stato sottoscritto il 21 maggio 2018, a seguito della certificazione positiva dell’attendibilità e della compatibilità dei costi con gli strumenti di programmazione finanziaria, da parte delle Sezioni Riunite della Corte dei Conti, in sede di controllo.

L’onere del rinnovo contrattuale è posto dalla legge a carico del bilancio degli enti, per cui non sono state previste risorse aggiuntive per i Comuni in legge di bilancio

L’intervento del nuovo contratto in una fase avanzata dell’esercizio finanziario comporta che il Contatto Collettivo Decentrato Integrativo recepisca la **parte giuridica** del contratto nazionale, in relazione alle caratteristiche e organizzative e funzionali dell’ente, per il **triennio 2018/2020**, indicando la decorrenza degli istituti di nuova introduzione e **limitando la parte economica al solo anno 2018**, tenuto conto del principio dell’ultrattività degli accordi decentrati precedentemente sottoscritti e ferma restando la compatibilità degli stessi con le disposizioni del nuovo contratto nazionale (indicazioni Conferenza Regioni/Aran del 19/09/2018) e del presente contratto decentrato integrativo

La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono...” (art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001);

“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere, in sede decentrata, contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione”.

Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile” (art. 40, c. 3-quinquies D. Lgs. n. 165/2001);

La contrattazione integrativa si svolge sulla base dei principi della partecipazione consapevole, del dialogo costruttivo e trasparente, della reciproca considerazione dei rispettivi diritti e obblighi, nonché della prevenzione e risoluzione dei conflitti (art. 3 CCNL). A tal fine, la composizione delle delegazioni trattanti, ai sensi e per gli effetti dell’art.7 commi 1,2,3 del Ccnl, sarà oggetto di comunicazione scritta tra le parti, con precisa elencazione dei dirigenti di sigla accreditati alla delegazione e corredata degli indirizzi di posta elettronica. Ogni variazione o integrazioni dovrà essere tempestivamente comunicata dalla relativa sigla sindacale all’apposito indirizzo di posta elettronica individuato dall’Ente.

Avuto presente che

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 96 del 23/08/2018, modificata con successivo provvedimento dello stesso organo n. 160 del 18/12/2018 (resa immediatamente eseguibile) è

stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica e si è preso atto dell'elezione della RSU, nella tornata del mese di aprile 2018, rientrando nella delegazione di parte sindacale, come sopra riferita;

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 162 del 20/12/2018 dichiarata immediatamente eseguibile - sono state quantificate le risorse, di parte stabile e di parte variabile, messe a disposizione della contrattazione decentrata per l'anno 2018

Con il medesimo provvedimento sono state fornite alla delegazione trattante di parte pubblica le linee guida per la conduzione delle trattative

Nell'incontro del **13/12/2018** si è svolto il confronto sull'adeguamento del sistema di misurazione e valutazione della performance, anche con riferimento alla progressione economica all'interno della categoria, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 161 del 18/12/2018/12/2018 – dichiarata immediatamente eseguibile

La pre-intesa è stata sottoscritta in data 21/12/2018

Con deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del ____ - dichiarata immediatamente eseguibile – è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo 2018/2020

Tutto ciò premesso si conviene e stipula quanto segue:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Decentrato (di seguito CCI) si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di Busseto, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate,
2. Il presente CCI sostituisce ogni accordo antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti, oggetto di contrattazione decentrata, col medesimo disciplinati.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto, per la parte giuridica, ha durata triennale, ai sensi dell'art. 8 del CCNL e quindi per gli anni 2018, 2019 e 2020.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.
3. Con cadenza annuale le parti rinegoziano i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo previsto nel CCNL vigente.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.
6. Le parti si incontrano, entro il mese di marzo, per avviare la contrattazione decentrata annuale.

Art. 3 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano, entro 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

TITOLO II

INCENTIVAZIONE dello SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 4 – Risorse disponibili: Criteri di riparto

1. L'Ente, in applicazione dell'art 67 del CCNL del 21.05.2018, provvede annualmente alla determinazione 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.
2. Il provvedimento di quantificazione delle risorse è inviato tempestivamente ai soggetti titolari della contrattazione integrativa
3. **La parte stabile del fondo** è destinata a finanziare, in via prioritaria, gli istituti economici individuati nell'art. 67, c. 1 e nell'art. 68 c.1 del CCNL 2016-2018, nonché quelli correlati alla struttura organizzativa dell'Ente, come di seguito elencati:
 - a. Progressioni economiche nella categoria;
 - b. Indennità di comparto;
 - c. Incremento indennità al personale educativo degli asili nido
 - d. Indennità correlate alle condizioni di lavoro
 - e. Indennità correlate all'articolazione dell'orario di lavoro
 - f. Indennità per specifiche responsabilità
4. Le quote residue delle risorse stabili, disponibili dopo il finanziamento degli istituti economici di cui al precedente comma, sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale, da misurare e valutare secondo le modalità del sistema di valutazione vigente presso l'Ente.
5. **La parte variabile delle risorse**, messe a disposizione annualmente e non soggette a vincolo di destinazione per legge, è destinata a remunerare
 - a. La performance organizzativa, nella misura del 60% misurata e valutata secondo le modalità definite nel sistema di valutazione vigente presso l'ente
 - b. la performance individuale, nella misura del 40%, misurata e valutata secondo le modalità definite nel sistema di valutazione vigente presso l'ente.
6. Le risorse di parte stabile non integralmente utilizzate nell'anno di riferimento confluiscono nelle risorse di parte variabile dell'anno successivo (art. 68 c.1 u. periodo). Trattandosi di economie degli anni precedenti, non soggiacciono al limite di spesa di cui all'art. 23 c.2 del D.Lgs. n. 75/2017
7. Le eventuali economie conseguenti al mancato parziale raggiungimento degli obiettivi non potranno essere in alcun modo destinate al trattamento accessorio del personale e dovranno rimanere a disposizione dell'amministrazione.
8. In presenza di piani triennali di razionalizzazione delle spese, approvati dall'amministrazione ai sensi dell'art. 16 commi 4,5 e 6 del D.L. n.98/2011, una quota non superiore al 50% dei risparmi conseguiti, documentati nella relazione finale del ciclo performance e certificati/validati dall'organo di revisione, sarà destinata ad incrementare la parte variabile delle risorse dell'anno successivo all'accertamento delle economie, da ripartire tra i dipendenti che hanno partecipato all'attuazione dei piani di razionalizzazione, secondo le modalità e i criteri indicati nei piani medesimi e dettagliati in sede di contrattazione decentrata annuale

Per l'anno 2018

- ✓ Le risorse stabili sono state quantificate tenendo conto dell'annullamento della procedura di attribuzione delle progressioni economiche anno 2017, disposta con determina n. 621 del 14/06/2018, con conseguente recupero delle somme erogate ai dipendenti.
- ✓ Le risorse destinate alla contrattazione decentrata sono definite nei seguenti allegati:
 - Allegato A) risorse stabili
 - Allegato B) risorse variabili 2018

Art. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Nell'ambito delle risorse variabili messe a disposizione della contrattazione decentrata, una quota non inferiore
 - a. al 60% viene destinata al premio correlato alla performance organizzativa
 - b. al 40% al premio correlato alla performance individuale
2. La misurazione e la valutazione della performance del personale assegnato alle Unità organizzative, sono effettuate dal Responsabile della struttura, ai sensi dell'art. 9 c.2 del D.Lgs. n. 165/2001, sulla base del sistema valutativo vigente.
3. La valutazione è espressa mediante un punteggio quantitativo complessivo, da attribuire
 - a. **Nella misura del 60%** al raggiungimento degli obiettivi programmati e il contributo assicurato alla performance dell'Unità organizzativa (**Performance Organizzativa** – area obiettivi)
 - b. **Nella misura del 40%** alle competenze e ai relativi comportamenti tenuti dai dipendenti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati (**Performance Individuale** – area delle competenze)
4. La performance organizzativa viene misurata e valutata, dal Responsabile della struttura organizzativa, sulla base della rendicontazione delle schede obiettivo, moltiplicando la percentuale di attuazione, rilevata attraverso gli indicatori di risultato, per il valore del peso attribuito a ciascun obiettivo, in applicazione dei criteri del vigente sistema di misurazione e valutazione. Il punteggio sarà attribuito in proporzione alla media percentuale dei risultati conseguiti negli obiettivi assegnati.
5. Il premio individuale conseguibile a titolo di performance organizzativa si quantifica suddividendo la somma complessiva individuata per il valore complessivo dei pesi attribuiti agli obiettivi assegnati, in applicazione dei puntuali criteri definiti nel sistema di valutazione vigente presso l'ente.
6. La misurazione e valutazione della performance individuale è eseguita dal responsabile di struttura sommando i punteggi relativi a ciascuno dei parametri indicati nel sistema di valutazione.
7. Il premio individuale conseguibile a titolo di performance individuale si quantifica suddividendo la somma complessiva individuata per il numero dei dipendenti da valutare
8. L'accesso al processo valutativo richiede, di norma, una presenza in servizio non inferiore al periodo di prova definito dal contratto collettivo nazionale di lavoro per ciascuna categoria professionale, stimato come tempo utile per l'assegnazione e l'attuazione di obiettivi gestionali e per l'apprezzamento dell'apporto alla performance
9. Sono fatte salve le ipotesi in cui al lavoratore siano stati comunque assegnati degli obiettivi. In tal caso, nonostante una presenza in servizio inferiore a quella richiesta al precedente comma, si procederà alla valutazione della prestazione resa, in proporzione alla presenza in servizio.

10. Per i dipendenti che si trovano in posizione di comando presso l'ente, fatti salvi gli eventuali accordi tra gli enti, si applica la seguente procedura, ai fini della quantificazione del rimborso dovuto all'ente di appartenenza
 - a. Per i comandi superiori al 50% del tempo di lavoro ordinario, la valutazione sarà condotta dal responsabile dell'unità organizzativa cui il lavoratore è assegnato, in applicazione del sistema valutativo vigente presso l'Ente utilizzatore e acquisendo il parere degli altri superiori gerarchici dell'Ente di provenienza.
 - a. Per i comandi pari o inferiori al 50% del tempo di lavoro ordinario, la valutazione sarà condotta dal responsabile competente presso l'ente di appartenenza, previa acquisizione del parere del responsabile dell'ufficio utilizzatore
11. Nella valutazione della performance individuale non sono considerate le assenze per congedo di maternità, di paternità e parentale
12. L'accesso al salario accessorio è riconosciuto ai dipendenti che abbiano conseguito un punteggio complessivo superiore alla percentuale dei punti complessivamente attribuibili indicata nelle schede del sistema di valutazione vigente
13. La perdurante valutazione complessiva della performance inferiore alla suddetta percentuale configura la fattispecie di "insufficiente rendimento" che, se protratta per tre anni consecutivi, costituisce presupposto per l'applicazione dell'art. 55-quater comma 1 lett. f-quinquies) del D.Lgs. n. 165/2001 in tema di licenziamento disciplinare
14. Le risorse destinate alla premialità possono essere attribuite ai dipendenti solo a seguito di misurazione e valutazione e solo dopo la validazione dei risultati conseguiti da parte dell'organismo di valutazione. Il documento di validazione deve essere pubblicato contestualmente alla relazione sulle Performance nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale.
15. **Per l'anno 2018**, la somma destinata ad incentivare la performance organizzativa ed individuale, ai sensi del precedente comma 1, è individuata nell'allegato C) al presente contratto, denominato "Utilizzo risorse decentrate, anno 2018"

Art. 6 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. La somma complessiva da destinare alle progressioni economiche all'interno della categoria professionale sarà definita annualmente in misura **non superiore al 30%** delle risorse stabili effettivamente disponibili.
2. Il plafond complessivo annuo sarà ripartito tra le diverse categorie professionali presenti nell'organico comunale in base all'incidenza percentuale del personale in servizio
3. **Il Plafond di categoria professionale** sarà calcolato applicando la percentuale di incidenza di ciascuna categoria alla somma complessiva destinata alle progressioni economiche.
4. L'assegnazione della progressione avverrà a favore dei dipendenti che avranno conseguito il punteggio complessivo più alto, in ordine decrescente della graduatoria e fino alla concorrenza della somma assegnata a ciascuna categoria professionale.
5. Il numero di passaggi contenibili nella somma a disposizione può differenziarsi per categorie professionali, a seconda del diverso peso economico dei passaggi dei dipendenti che si classificheranno utilmente nella graduatoria finale, fino al raggiungimento della somma disponibile.
6. La quota di personale a cui riconoscere la progressione economica è concordata nella misura massima **del 30%** del personale a tempo indeterminato in servizio alla data di sottoscrizione del contratto annuale, arrotondata all'unità superiore e comunque nel limite di capienza delle risorse

7. Per essere ammessi alla selezione è necessario che i dipendenti siano in possesso dei seguenti **Requisiti di accesso**
 - I. Siano titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato
 - II. Abbiano almeno 36 mesi di anzianità di servizio nella categoria giuridica di appartenenza presso il Comune di Busseto o altro ente locale, per il personale trasferito in mobilità.
 - III. Abbiano anzianità di almeno 36 mesi nella posizione economica posseduta, presso il Comune di Busseto o altro ente locale, per il personale trasferito in mobilità
 - IV. Abbiano già ricevuto almeno 2 schede di valutazione durante la loro attività lavorativa presso il Comune di Busseto;
 - V. Abbiano ottenuto un punteggio medio, **superiore all'80% del massimo conseguibile**, nella valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio.
8. Per la formazione della graduatoria, nell'ambito di ciascuna categoria professionale, il punteggio complessivo **di 100 punti** verrà attribuito in misura proporzionale al punteggio complessivo medio, conseguito nella valutazione della **performance individuale** nel triennio antecedente all'attivazione della progressione economica
9. Sarà presa in considerazione la valutazione media ottenuta nel triennio precedente con riferimento al parametro comportamentale (impegno e qualità della prestazione, adattamento operativo, orientamento all'utenza e collaborazione) che evidenzii un punteggio superiore all'80% del massimo conseguibile
10. **In caso di parità di punteggio** tra due dipendenti, qualora la somma disponibile sia sufficiente per attribuire una sola PEO, verrà preferito nel seguente ordine:
 - I. il dipendente collocato nella posizione economica inferiore;
 - II. in caso di ulteriore parità, il dipendente in possesso di maggiore anzianità di servizio nella categoria economica di appartenenza, senza che nei due anni precedenti all'attivazione della progressione sia stata irrogata una sanzione disciplinare.
L'anzianità considerata riguarderà esclusivamente quella maturata presso il Comune di Busseto o in altri Enti locali (in caso di dipendente acquisito per mobilità)
 - III. in caso di ulteriore parità il dipendente più anziano d'età;
 - IV. in ultima analisi si procederà per estrazione a sorte
11. Ai fini della formazione della graduatoria, verrà utilizzata la seguente **modalità di calcolo dei punteggi**:
 - i decimali verranno considerati fino alla seconda cifra decimale superiore, se la terza cifra decimale è almeno pari a 5
12. Sulla base dei dati rilevati dall'Ufficio Personale, in applicazione dei suddetti criteri, verrà stilata una graduatoria provvisoria rispettivamente per:
 - ✓ per i dipendenti di categoria A
 - ✓ per i dipendenti di categoria B;
 - ✓ per i dipendenti di categoria C;
 - ✓ per i dipendenti di categoria D.
13. La graduatoria sarà pubblicata presso le postazioni in cui i dipendenti timbrano il cartellino e ogni dipendente entro 5 giorni lavorativi dalla pubblicazione, potrà richiedere chiarimenti sui conteggi effettuati, per la quantificazione dei punteggi attribuiti.

14. Entro i successivi 5 giorni lavorativi, a seguito delle osservazioni ricevute, il Responsabile del Servizio Personale che ha effettuato la misurazione, congiuntamente al Segretario Generale procedono al riesame dei conteggi, modificando o confermando il punteggio assegnato, anche in contraddittorio con il dipendente che ha proposto osservazioni, al quale deve comunque essere comunicato l'esito del riesame.
15. Decorsi i termini sopra definiti ed effettuate le eventuali modifiche a seguito delle osservazioni ricevute, le graduatorie diventeranno definitive.
16. **Accederanno alla progressione economica** i dipendenti che avranno conseguito il punteggio complessivo più elevato, decrescendo fino al limite della somma stanziata per ogni categoria professionale.
17. Nel limite delle risorse economiche previste per l'anno di riferimento, **eventuali residui, incipienti nelle singole graduatorie di categoria**, saranno assegnati sulla base di una graduatoria unica, composta da tutti i dipendenti dell'ente indipendentemente dalla categoria professionale di inquadramento. L'assegnazione della progressione economica sarà direttamente correlata al punteggio conseguito e all'entità della somma residua disponibile.
18. **La graduatoria ha validità per il solo anno a cui si riferisce.** Non si procederà ad alcuno scorrimento e per l'attribuzione di nuove progressioni negli anni successivi si procederà a nuove valutazioni.
19. La progressione economica sarà erogata dopo la validazione della relazione finale del ciclo annuale della performance
20. Fatta eccezione per l'anno 2018, a regime, **la decorrenza della progressione economica**, a seguito di selezione relativa al personale in servizio in possesso dei requisiti, sarà attribuita con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto decentrato integrativo che attiva l'istituto e nell'ambito delle risorse stabili affettivamente disponibili.
21. **Per l'anno 2018,**

- A. Le parti prendono atto che la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche concordate per l'anno 2017, avviata in esecuzione del contratto integrativo decentrato stipulato in data 28 e integrato il 29 dicembre 2017, è stata annullata, con conseguente recupero delle somme già erogate sulla base della graduatoria approvata con determina n.269 /2018 e rettificata con determina n.290/2018
- B. trattandosi del 1° anno di attivazione dell'istituto come disciplinato dal contratto nazionale del 21/05/2018, intervenuto ad esercizio avanzato
 - I.I. I requisiti di accesso alla selezione devono essere posseduti alla data di sottoscrizione del presente contratto decentrato integrativo che attiva la procedura
 - I.II. il personale a tempo indeterminato, in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto, è rilevato nel seguente prospetto,

Categoria professionale	Dipendenti in servizio
Categoria A	N. 1
Categoria B	N. 9
Categoria C	N. 15
Categoria D	N. 7
Totale	N. 32

- I. la progressione, a seguito di selezione, sarà attribuita **con decorrenza dal 1° giugno 2018**

- II. Come risulta nell'allegato C) al presente contratto, denominato "Utilizzo risorse decentrate 2018" la somma destinata alle progressioni orizzontali, su base annua, è individuata nella misura di €. 9.901,75- riproporzionata ai ratei di competenza, pari ad €. 5.776,02 per una quota di personale massima stimata in **n. 10 su 32** unità lavorative reclutate a tempo indeterminato in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto

Art. 7 – Premio annuale individuale di eccellenza al personale del comparto

1. Ai dipendenti che hanno conseguito il **punteggio massimo nella performance individuale**, viene riconosciuta una maggiorazione, a titolo di premio individuale di eccellenza,
2. La somma annua messa a disposizione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti a titolo di performance individuale, da finanziare nell'ambito fondo destinato a tale istituto
3. Tale premio potrà essere riconosciuto ad una quota di personale non superiore a 6 unità lavorative.
4. Qualora, nella stessa Unità organizzativa, più lavoratori abbiano conseguito il punteggio massimo nella performance individuale, il premio individuale sarà assegnato al lavoratore che ha conseguito il punteggio maggiore nella performance organizzativa.
5. L'istituto sarà applicato dall'anno 2019, previo adeguamento del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 8 - Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro

1. "L'indennità condizioni di lavoro" è destinata a remunerare lo svolgimento di attività caratterizzate
 - a. da esposizione sistematica e continuativa a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale;
 - b. da condizioni temporali o relazionali che incidono, in modo sistematico, l'autonomia temporale o relazionale di vita dei singoli dipendenti
 - c. da maneggio valori, correlato alla qualifica di agente contabile
2. Ai fini del riconoscimento della indennità, si individuano le seguenti condizioni di lavoro pregiudizievoli

Tipo di attività		Importo indennità giornaliera
1	Attività che comporta l'utilizzo di automezzi, prestata in orari disagiati, in via continuativa e sistematica, con modalità differenziate rispetto ad altri dipendenti con analoghe mansioni	€.1,73
2	Attività prestata in via continuativa e/o prevalente all'esterno della sede comunale che comporta esposizione ad agenti atmosferici	€. 1,16
3	Attività che comporta contatto frequente e/o continuativo con sostanze biologiche, chimiche o pericolose	€.1,16
4	Prestazione connessa all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità, per fronteggiare situazioni di pericolo per la pubblica incolumità o garantire servizi essenziali	€.1,16
5	Attività che comporta contatto frequente e/o continuativo con utenza disagiata o persone particolarmente soggette a disturbi di	€.1,00

salute.	
---------	--

3. L'indennità è riconosciuta ai dipendenti previamente e formalmente individuati dal Responsabile dell'unità organizzativa nella quale rientra l'attività sopra individuata, con la precisazione che la condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa
 - a) è diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento,
 - b) si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
4. L'indennità è erogata in unica soluzione, a chiusura del ciclo performance, proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco temporale di riferimento, desunto dal sistema automatizzato di rilevazione delle presenze/assenze
5. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza per qualsiasi causa.
6. L'indennità di maneggio valori è riconosciuta ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di denaro contante per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili"
7. L'indennità è riconosciuta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio; pertanto non si computano tutte le giornate di assenza per qualsiasi causa.
8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
 - a) dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
 - b) dal sistema di rilevazione presenze/assenze
9. L'importo dell'indennità di maneggio valori è graduato in ragione dell'entità degli importi annui, come riportato nella seguente tabella:

Importo medio annuo	Indennità giornaliera
Fino ad €. 1.000,00	€.1,00
Oltre €.1.000,00 fino ad €.2500,00	€. 1,50
Oltre 2.500,00	€. 2,50

10. Sulla base dell'attuale assetto organizzativo e dell'ammontare medio annuo delle somme maneggiate, i presupposti per l'erogazione dell'indennità, sono riassumibili, come da prospetto seguente:

Servizi	Numero addetti	Numero medio annuo giornate maneggio
Cassa economale	1	312
Riscossione diritti segreteria anagrafe	1	312
Diritti plateatico	1	110

11. Se sussistono contemporaneamente per la stessa posizione più condizioni di lavoro, l'indennità complessiva è data dalla somma delle singole indennità, fino al valore massimo previsto dal contratto nazionale (€ 10,00 al giorno – art. 70bis CCNL 21/05/2018)
12. Il Responsabile del settore di appartenenza del dipendente verifica e attesta periodicamente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.
13. **Per l'anno 2018**, tenuto conto degli atti di organizzazione assunti la quantificazione dei fondi di cui al presente articolo è quantificata nell'allegato C) al presente contratto, denominato "Utilizzo risorse decentrate, anno 2018"

Art. 9 - Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno della Polizia Locale

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che presta ordinariamente e in via continuativa servizi esterni di vigilanza, in relazione alle condizioni e modalità di svolgimento
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. Il contratto nazionale (art. 56 quinquies) individua i casi di cumulabilità o non cumulabilità dell'indennità con altri emolumenti.
4. L'attuale dotazione organica dell'Area Servizio Polizia Municipale non consente di individuare figure che svolgono ordinariamente servizio esterno in via continuativa, rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio.
5. Il seguente prospetto individua i casi della prevalenza di prestazioni esterne continuative e la correlazione all'indennità

Attività esterne	Durata	Importo indennità giornaliera
Attività di sorveglianza luoghi sensibili.	Superiore a 5 ore giornaliere	€ 1,00

6. L'indennità sarà assegnata nell'Ambito delle risorse stabili, in sede di contrattazione decentrata annuale, sulla base di espresso provvedimento del Responsabile del Servizio che individui preventivamente gli operatori preposti

Art.10 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità e Indennità di funzione per la Polizia Locale

1. Le specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies CCNL 21.05.2018, vengono attribuite con provvedimento formale al personale collocato nelle categorie professionali B) - C) e D) non titolare di P.O. al fine di migliorare l'efficienza della gestione dei Servizi, all'interno dei Settori di Attività in cui si articola l'organizzazione dell'Ente;

2. La responsabilità assegnata viene misurata applicando gli indicatori e i relativi pesi riportati nella seguente tabella.

Declaratoria	Indicatori	Peso
Responsabilità di <i>gestione dell'azione dell'Ente nell'ambito di un determinato Servizio, incluso nell'articolazione organizzativa e funzionale di un Settore di attività</i>	Responsabilità di procedimento connessa alla funzionalità di un servizio, consistente in ✓ predisposizione piano delle attività del personale addetto, ai fini del coordinamento ✓ sostituzione del personale assente	10
	Responsabilità di procedimento amministrativo consistente in ✓ Attività di individuazione dei presupposti e inquadramento dei procedimenti da attivare ✓ Predisposizione della proposta di provvedimento per la gestione e per l'erogazione del servizio assegnato	20
	Espressione dei pareri istruttori nell'ambito dei procedimenti rientranti nella competenza del servizio gestito	30
	Adozione e sottoscrizione degli atti e dei provvedimenti conclusivi dei procedimenti rientranti nella competenza funzionale del servizio assegnato	40
Totale		100

3. **L'indennità massima attribuibile**, ai sensi dell'art. 70 quinquies del CCNL 21.05.2018, è fissata in **€ 2.500,00** da ricollegare al punteggio massimo attribuibile che, in applicazione della superiore griglia di pesatura, è quantificato in 100 punti.
4. La quantificazione delle singole indennità per le particolari responsabilità attribuite nel provvedimento di nomina, avviene applicando la seguente formula:
- $$\text{indennità assegnata} = 2500 \times \text{punti attribuiti} / 100$$
5. Le specifiche responsabilità del personale inquadrato in categoria B) C) e D) non collocate in posizione organizzativa, cui, con atto formale, sono state attribuite le qualifiche di ufficiale di anagrafe, di stato civile ed elettorale, nonché di responsabile dei tributi, compete l'indennità di prevista dall'art.70 quinquies comma 2 lettera a) del CCNL 21.05.2018;

Declaratoria	Indicatori	indennità
Ufficiale Anagrafe, Stato Civile, Elettorale	Formazione e sottoscrizione degli atti relativi ai servizi demografici	€ 350
Responsabile dei Tributi	Formazione degli atti di accertamento, liquidazione e recupero tributi locali	

6. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, ma riferibili alla medesima attività assegnata al dipendente viene attribuita l'indennità di maggiore valore
7. L'indennità di responsabilità è correlata all'esercizio effettivo delle responsabilità formalmente attribuite con provvedimento espresso ed è soggetta all'applicazione dell'art.71 c.1 del D.L. n.112/2008, per le decurtazioni ivi previste
8. L'erogazione dell'indennità viene disposta dal Servizio personale, in unica soluzione a chiusura dell'anno di riferimento, dopo la validazione della relazione finale del ciclo performance dell'anno di riferimento.

9. L'attuale organizzazione del Servizio di Polizia Locale non consente di individuare compiti di responsabilità connesse al grado rivestito da ciascun operatore addetto. Ricorrendone i presupposti potrà essere attribuita l'indennità in applicazione del presente articolo
10. L'attribuzione dell'indennità di funzione, al mutare dell'attuale contesto organizzativo, costituirà oggetto di specifico accordo integrativo
11. **Per l'anno 2018**, tenuto conto degli atti di organizzazione assunti la quantificazione dei fondi di cui al presente articolo è quantificata nell'allegato C) al presente contratto, denominato "Utilizzo risorse decentrate 2018"

Art. 11 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge – correlazione con la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. In sede di contratto decentrato integrativo annuale, nell'ambito delle risorse variabili, saranno quantificate le somme destinate alla corresponsione di incentivi previsti da specifiche fonti normative, ai sensi degli articoli 67 c.3 lett.c) e 70 ter del contratto collettivo nazionale. In particolare:
 - a. Il fondo per l'incentivazione delle funzioni tecniche, di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, sarà ripartito in applicazione dei criteri definiti in apposito contratto decentrato integrativo e trasfusi nel relativo regolamento, da approvarsi con deliberazione della Giunta Comunale
 - b. Gli incentivi rilevazione Istat da attribuire al personale secondo le direttive dell'istituto al personale che ha effettivamente svolto le attività statistiche richieste, come risultanti dai relativi provvedimenti di organizzazione adottati
2. Tali incentivi sono cumulabili con il premio performance e altri emolumenti di salario accessorio, attribuiti, ad altro titolo, allo stesso dipendente, in applicazione del presente contratto.
3. Ai sensi dell'art. 18 c. 1 lett. h) del contratto nazionale, tali incentivi, se spettanti ai titolari di Posizione organizzativa, si aggiungono all'indennità di risultato conseguita e misurata secondo i criteri dell'apposito regolamento comunale, approvato con deliberazione G.C. n. 96/2012, come integrato con deliberazione G.C. n.161 del 18/12/2018, applicabile per l'anno 2018, ai sensi dell'art. 13 C. 3 del CCNL 21/05/2018
4. **Per l'anno 2018**, tenuto conto degli atti di organizzazione assunti, la quantificazione dei fondi di cui al presente articolo è quantificata nell'allegato C) al presente contratto, denominato "Utilizzo risorse decentrate 2018"

Art. 12 Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. Negli atti di programmazione del Comune, allo stato attuale, non risultano attivate misure integrative per finalità assistenziali o mutualistiche, nell'ambito delle previsioni di cui all'art. 72 del contratto nazionale.
2. Saranno oggetto di puntuale disciplina, in sede di contrattazione integrativa annuale, i benefici che il Comune vorrà attivare nel tempo

Art. 13 Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità e definizione del numero dei turni

1. L'indennità di reperibilità, di cui all'art.24 del C.C.N.L. 28/05/2018, compete al personale assegnato alle aree di pronto intervento, individuate con atto formale dall'Amministrazione

come di seguito riassunte:

Tipo attività	Modalità di attivazione reperibilità	Durata turno	Numero addetti	Numero turni annui
<u>Servizio stato civile</u>	secondo di due giorni festivi consecutivi	4 ore (8,00-12,00)	1	10

2. I responsabili di Settore provvederanno a distribuire i turni secondo il calendario annuale nel rispetto del principio della rotazione e dei limiti prescritti dalla disciplina contrattuale.
3. Il numero dei turni mensili di reperibilità richiesti ad un dipendente non superano, ordinariamente, il numero di sei giorni al mese
4. La misura dell'indennità viene fissata in €.10,33 per ogni turno di reperibilità di 12 ore, con riproporzionamento all'effettiva durata, in applicazione dell'art. 24 del CCNL 21/05/2018
5. Al lavoratore reperibile chiamato in servizio, spetta, per le ore di servizio prestate
 - a. il compenso per lavoro straordinario o, in alternativa, l'equivalente recupero orario, con esclusione dell'indennità di reperibilità (art. 24 c.6 CCNL 21/05/2018)
 - b. Nel giorno di riposo settimanale (domenica) la maggiorazione del 50% della retribuzione oraria e il riposo compensativo (art. 24 c.7 CCNL 21/05/2018 e art. 24 c.1 CCNL 14/09/2000)
6. Anche in assenza di chiama in servizio, il lavoratore, reperibile nel giorno di riposo settimanale, secondo il turno assegnato, ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, da effettuare entro 15 giorni, anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa, fermo restando l'orario di lavoro settimanale
7. L'erogazione dell'indennità viene disposta in unica soluzione annuale, dal Servizio Personale, sulla base dei turni assegnati e svolti, secondo la comunicazione del responsabile del servizio competente.
8. **Per l'anno 2018**, tenuto conto degli atti di organizzazione assunti, la quantificazione dei fondi di cui al presente articolo è quantificata nell'allegato C) al presente contratto, denominato "Utilizzo risorse decentrate 2018" **nell'ambito delle risorse stabili**

Art. 14 Turnazioni - limiti - distribuzione dei turni - turni notturni effettuabili nel mese

1. L'orario turnato è attivo presso Settore Vigilanza, per il Servizio di Polizia Locale, gestito in forma associata con i Comuni limitrofi di Soragna e Roccabianca, con rotazione continuativa del personale addetto nelle fasce mattutina e pomeridiana, su sei giorni feriali, dal lunedì al sabato, in orario compreso tra le ore 07:00 e le ore 20:00, con possibile copertura della fascia oraria dalle 19:00 alle 01:00 – anche in giornate festive, nei soli casi di straordinarie esigenze di servizio, da individuare principalmente in occasione di manifestazioni pubbliche, competizioni sportive e celebrazioni religiose, anche avvalendosi di altri istituti previsti dai Contratti collettivi (artt. 38 e 24 del C.C.N.L. del 14.09.2000)
2. Per quanto riguarda i limiti e le esenzioni si rimanda all'art 23 e alle norme dallo stesso richiamate, non rilevando casistiche particolari da disciplinare ulteriormente.
3. **Per l'anno 2018**, tenuto conto degli atti di organizzazione assunti, la quantificazione dei fondi di cui al presente articolo è quantificata nell'allegato C) al presente contratto, denominato "Utilizzo risorse decentrate 2018" **nell'ambito delle risorse stabili**.

Art. 15 Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - A. l'Amministrazione si impegna a
 - garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs. 81/2008, riconoscendogli, su richiesta, eventuali ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario.
 - predisporre un piano di informazione e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
 - coinvolgere il responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici riferibili
 - alla salubrità degli ambienti di lavoro
 - alla messa a norma di apparecchiature e impianti,
 - alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operative e/o correlate a rischio;
 - B. Il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
 - C. Il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008

Art. 16 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;

1. L'organizzazione dell'Ente non consente di elevare il numero dei rapporti a tempo parziale, che non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con arrotondamento all'unità superiore e senza computare le posizioni organizzative.
2. Trattandosi di Ente privo di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative la posizione organizzativa potrà essere attribuita a personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% con riproporzionamento della retribuzione di posizione.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'Ente

Art. 17 - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000

1. Questo Ente non ha istituito la banca delle ore, pertanto si applicano le disposizioni di cui all'art.38 del CCNL 14/09/2000 e quelle dallo stesso richiamate.

Art. 18 - Individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi in turno.
3. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.
4. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
5. Deve essere comunque assicurata la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali della giornata lavorativa ovvero dalle 9,00 alle 13,00 e dalle 15,00 alle 17,00.
6. Nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro, saranno valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, chieda di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, ai sensi dell'art. 27 del Contratto nazionale
7. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile dell'Unità organizzativa di appartenenza.

Art. 19 - Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2

1. L'Ente adotta l'orario di lavoro ordinario nei servizi amministrativi di tutti i Settori di attività, articolando 36 ore settimanali su 5 giorni settimanali da lunedì a venerdì, fatta eccezione per i Servizi demografici che prestano servizio anche nella fascia antimeridiana del sabato
2. I servizi operativi (squadre operaie) del settore Lavori Pubblici osservano l'orario ordinario di 36 ore settimanali, distribuite su sei giorni da lunedì a sabato
3. In sede di contrattazione annuale le parti si riservano di verificare il sistema orario di cui al precedente comma 1, in ragione delle esigenze funzionali dei singoli servizi

Art. 20 - Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2.

1. Le tipologie di orario di lavoro adottate presso il Comune di Busseto non superano mediamente 48 ore settimanali
2. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.

Art. 21- Limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario rimane fissato nella misura di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, non ricorrendo, nell'organizzazione funzionale dell'Ente, l'ipotesi di attività di assistenza diretta agli organi istituzionali

Art. 22 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica assume rilievo organizzativo in quanto in grado di rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale, mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Art. 23 - Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

1. Costituirà oggetto di apposito accordo decentrato integrativo, l'eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, con conseguente riduzione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata, al fine di rispettare il limite prescritto dall'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017.
2. Analogo procedimento sarà seguito nell'ipotesi di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

Art. 24 - criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O, che incide per il 60% sul punteggio complessivo attribuibile.
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente correlata al punteggio complessivo ottenuto dalla P.O. nella valutazione della performance organizzativa e individuale,
3. Una valutazione inferiore alla percentuale individuata nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 25 - Disciplina trattamento accessorio part time (art. 55 c.11)

1. Nelle ipotesi di prestazione lavorativa part time, l'accesso al salario accessorio è disciplinato come segue:
 - a. Il premio correlato alla performance organizzativa sarà quantificato in relazione al peso degli obiettivi assegnati, che potrà non essere pari a 100 punti, e sarà erogato in proporzione alla percentuale dei risultati conseguiti rilevati in sede di valutazione
 - b. Il premio correlato alla performance individuale sarà quantificato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa e sarà erogato in ragione del punteggio conseguito in sede di valutazione.

- c. La progressione economica orizzontale sarà attribuita in proporzione alla durata della prestazione lavorativa
- d. Gli emolumenti accessori correlati alla durata della prestazione lavorativa saranno erogati in proporzione

Art. 26 – Disposizioni finali

1. Il presente contratto disciplina, per l'anno 2018, i criteri e le modalità di utilizzo delle risorse destinate agli istituti del salario accessorio, previsti dalla contrattazione nazionale vigente, come risultanti dai seguenti allegati:
 - I. Allegato A) risorse stabili
 - II. Allegato B) risorse variabili 2018
 - III. Allegato C) Utilizzo risorse decentrate 2018
2. Nelle more della definizione dei contratti relativi agli anni successivi, per quanto concerne la parte economica, l'Ente continuerà tuttavia ad applicare gli istituti disciplinati nel presente accordo per l'erogazione delle retribuzioni accessorie legate al mero svolgimento della prestazione lavorativa, ove non mutino nei fatti i presupposti per il riconoscimento delle stesse
3. A seguito della sottoscrizione del contratto decentrato per gli anni successivi, l'ente effettuerà il conguaglio (anche negativo) delle somme derivanti da tale nuova disciplina, per differenza rispetto a quelle riconosciute al personale in regime di prorogatio del presente accordo

Letto, approvato e sottoscritto.

Per la parte pubblica	Per le RSU	OOSS
Mingoia Giuseppina Rita Presidente _____	Chemello Rosa _____	CGIL – FP (Ruggero Manzotti) _____
Stellati Elena Componente _____	Barabaschi Giovanna _____	CISL – FPS (Alberto Canepari) _____
	Manganelli Rossella _____	
Minardi Roberta Componente _____	Dejana Roberto _____	FPL – UIL (Dario Di Marcobernardino) _____

COMUNE DI BUSSETO

**PROVINCIA DI PARMA
SETTORE FINANZIARIO**

Relazione illustrativa al contratto integrativo anno 2018

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO 2018/2020

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Pre-intesa firmata il 21/12/2018
Periodo temporale di vigenza		Parte normativa 2018/2020
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dr.ssa Giuseppina Rita Mingoia, Segretario comunale (presidente) • Dr.ssa Elena Stellati, Responsabile Servizio Finanziario • Arch. Roberta Minardi, Responsabile Servizi Tecnici relativi al Territorio <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • CGIL – FP • CISL – FPS • UIL – FPL <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ruggero Manzotti, CGIL – FP • Alberto Canepari, CISL – FPS <p>RSU</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chemello Rosa • Barabaschi Giovanna • Dejana Roberto • Manganelli Rossella
Soggetti destinatari		Personale dipendente dell'ente a cui si applica il C.C.N.L. Funzioni Locali
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Recepimento del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 21/05/2018 – Parte normativa per il triennio 2018/2020 - Destinazione e modalità di riparto delle risorse decentrate per l'anno 2018
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 27 dicembre 2018
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p><i>Rilievi dell'organo di controllo:</i></p> <p><i>Nessun rilievo</i></p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: deliberazione G.C. n. 9 del 19/01/2018</p> <p>È stato adottato il Programma triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l'integrità triennio 2018/2020 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013: deliberazione G.C. n. 11 del 30/01/2018</p>

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013
		A chiusura del ciclo performance 2018 sarà predisposta la relativa relazione finale e validata dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009, come previsto nel sistema di valutazione approvato con deliberazione di G.C. n.161 del 18/12/2018.

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

a) illustrazione delle norme del CCDI

Art.1 <i>Campo di applicazione</i>	Disciplina il campo di applicazione del CCDI a tutto il personale in servizio, con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
Art.2 <i>Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto</i>	Disciplina la durata triennale ai sensi dell'art.8 del CCNL 21/05/2018 e la decorrenza degli effetti. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità previste dal CCNL. Nelle more della rinegoziazione, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione.
Art.3 <i>Interpretazione autentica</i>	Individua i soggetti sottoscrittori quali organi di interpretazione autentica di eventuali controversie sull'interpretazione delle clausole.
Art. 4 <i>Risorse disponibili: Criteri di riparto</i>	Illustra la composizione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata, nel rispetto dei limiti di spesa prescritti dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. n. 75/2017 e delle disposizioni dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, distinguendo risorse stabili e variabili, nonché la quota destinata alla performance organizzativa e alla performance individuale, come analiticamente commentato nella relazione tecnico-finanziaria
Art.5 <i>Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance</i>	Il presente articolo disciplina i presupposti e le modalità di riparto ed assegnazione dei premi correlati alla performance, in applicazione dei criteri e della metodologia del regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 161 del 18 dicembre 2018, in attuazione dei Titoli II e III del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, che definisce le modalità per valutare: <ul style="list-style-type: none"> la performance organizzativa attraverso la misurazione dei risultati conseguiti negli obiettivi, di gruppo e/o individuali, assegnati dai competenti Responsabili di Settore, in esecuzione del Piano Performance;

	<ul style="list-style-type: none"> la performance individuale, attraverso la valutazione delle competenze ed i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo. <p>In attuazione dell'art. 68 c.3 del CCNL si è previsto di destinare alla prima il 60% e alla seconda il 40% delle risorse variabili</p>
<p>Art.6</p> <p><i>Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche</i></p>	<p>L'articolo in esame disciplina i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno della categoria professionale, prevedendo di destinare annualmente una quota non superiore al 30% delle risorse stabili effettivamente disponibili per nuove progressioni e un contingente di personale non superiore al 30% del personale a tempo indeterminato in servizio alla sottoscrizione del contratto annuale che attiva l'istituto.</p> <p>La disposizione contrattuale fissa i requisiti di accesso alla selezione e la ponderazione dei parametri, nonché le modalità di formazione della graduatoria selettiva e l'eventuale utilizzo dei resti</p> <p>Per l'anno 2018 l'importo destinato alle progressioni economiche è stato quantificato in € 9.901,75 con un'incidenza pari ad € 5.776,02, attesa la decorrenza prevista dal 01/06/2018</p>
<p>Art.7</p> <p><i>Premio annuale individuale di eccellenza al personale del comparto</i></p>	<p>Individua i presupposti per il riconoscimento del premio individuale di eccellenza ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio massimo nella performance individuale, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti a titolo di performance individuale, da finanziare nell'ambito della performance individuale e riconosciuto ad un massimo di 6 unità lavorative.</p>
<p>Art.8</p> <p><i>Individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro</i></p>	<p>La disposizione individua le attività svolte da alcune unità di personale in particolari condizioni di lavoro e di attività caratterizzate:</p> <ul style="list-style-type: none"> da esposizione sistematica e continuativa a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale; da condizioni temporali o relazionali che incidono, in modo sistematico, l'autonomia temporale e relazionale di vita dei singoli dipendenti da maneggio valori, correlato alla qualifica di agente contabile. <p>L'identificazione del personale adibito ad attività che rientrano nelle situazioni anzidette è competenza dei Responsabili di Servizio ed erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato ed in particolare l'indennità di maneggio valori per le giornate in cui il dipendente svolge il servizio. Pertanto non si computano le giornate di assenza a qualsiasi titolo.</p> <p>Per l'anno 2018 l'indennità massima viene quantificata in € 1.860,00;</p>
<p>art.9</p> <p><i>Individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno della Polizia Locale</i></p>	<p>Tratta l'indennità dovuta al personale di Polizia locale che presta ordinariamente e in via continuativa servizi esterni di vigilanza, commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio, precisando che l'attuale dotazione organica del Settore Vigilanza non consente di individuare figure che svolgono ordinariamente servizio esterno in via continuativa, rispetto a quelle che svolgono compiti d'ufficio.</p>
<p>Art.10</p> <p><i>Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità e indennità di funzione per la Polizia Locale</i></p>	<p>Tratta l'attribuzione dell'indennità di cui all'art.70 quinquies del CCNL 21.05.2018 individuando gli indicatori e i relativi pesi, tenuti in considerazione per la remunerazione di specifiche responsabilità del personale, cui, con atto formale sono state attribuite le qualifiche di Ufficiale d'Anagrafe, di Stato Civile ed Elettorale, nonché responsabile dei Tributi. L'indennità massima attribuibile è fissata in euro 2.500,00 e l'importo destinato per l'anno 2018 ammonta ad € 5.333,00.</p>

	L'attuale organizzazione del Servizio di Polizia Locale non consente di individuare compiti di responsabilità connesse al grado rivestito.
Art. 11 <i>Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge – correlazione con la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.</i>	Prende in esame la quantificazione delle somme destinate alla corresponsione di incentivi previsti da specifiche fonti normative, ai sensi dell'art.67, c.3, lett.c) e 70 ter del CCNL: per il fondo per l'incentivazione funzioni tecniche, di cui all'art.113 del D.Lgs.n.50/2016, viene quantificato il fabbisogno per l'anno 2018, in € 6.750,00, che sarà ripartito in applicazione dei criteri definiti in apposito contratto decentrato integrativo e trasfusi nel relativo regolamento, da approvarsi con deliberazione della Giunta Comunale.
Art.12 <i>Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo</i>	L'articolo evidenzia che dagli atti di programmazione del Comune, allo stato attuale, non risultano attivate misure integrative per finalità assistenziali o mutualistiche, nell'ambito delle previsioni di cui all'art.72 del contratto nazionale.
Art.13 <i>Elevazione della misura dell'indennità di reperibilità e definizione del numero di turni</i>	L'articolo in esame elenca i casi in cui si ritiene necessaria l'attivazione della reperibilità, istituita dall'amministrazione per la gestione di alcuni procedimenti e per far fronte ad emergenze di carattere improvviso. Le unità di personale assegnate a tali attività vengono individuate dai competenti Responsabili, con propri provvedimenti. Per l'anno 2018 non è stato previsto fabbisogno relativo all'indennità di reperibilità.
Art.14 <i>Turnazioni Limiti Distribuzione dei turni Turni notturni effettuabili nel mese</i>	Il presente articolo riguarda l'applicazione dell'art.23 del CCNL 21/05/2018 a seguito dell'istituzione dell'orario turnato per gli operatori addetti al Settore Vigilanza, disposto con deliberazione G.C. n. 112 del 20/07/2017. Per l'anno 2018 è quantificato in euro 7.960,00
Art.15 <i>Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro.</i>	L'articolo definisce i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza dei lavoratori, gli impegni dell'amministrazione per la salvaguardia degli stessi, in applicazione del D.Lgs. n. 81/2008.
Art.16 <i>Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53, comma 2</i>	L'articolo mette in evidenza il fatto che l'organizzazione dell'ente non consente di elevare il numero di rapporti di lavoro a tempo parziale oltre il limite fissato nel CCNL.
Art.17 <i>Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.38-bis del CCNL del 14.9.2000</i>	L'ente non ha istituito la banca delle ore, pertanto si applicano le disposizioni di cui all'art.38 del CCNL 14.09.2000 e quelle dallo stesso richiamate.
Art.18 <i>Individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare</i>	Contiene l'individuazione delle fasce di flessibilità adottate dall'ente, delle figure escluse, delle fasce di compresenza obbligatorie.

Art.19 <i>Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art.25, comma 2</i>	L'articolo tratta l'individuazione dei servizi che sono interessati dall'articolazione dell'orario plurisettimanale, con riserva di revisione dei criteri in sede di contrattazione annuale
Art.20 <i>Individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art.22, comma 2.</i>	Contiene indicazioni sul rispetto delle disposizioni di cui all'art.4 del DL n.66/2003.
Art. 21 <i>Limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000</i>	La disposizione dà atto del rispetto delle norme contrattuali nazionali, non ricorrendo l'ipotesi dell'attività di assistenza agli organi istituzionali.
Art.22 <i>Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi</i>	Viene dato atto della promozione di interventi di miglioramento ed accrescimento delle competenze professionali in campo tecnologico, mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.
Art.23 <i>Incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative</i>	Costituirà oggetto di apposito accordo decentrato integrativo, l'eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, con conseguente riduzione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata, al fine di rispettare il limite prescritto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs.75/2017.
Art.24 <i>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa</i>	L'articolo tratta i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato del personale collocato in posizione organizzativa, da misurare in base al sistema di misurazione e valutazione della performance e fissa la percentuale minima del punteggio di accesso
Art.25 <i>Disciplina trattamento accessorio part-time (art.55 c.11)</i>	Disciplina l'accesso al salario accessorio nell'ipotesi di part time.
Art.26 <i>Disposizioni finali</i>	Si tratta dei richiami normativi e delle clausole di stile che disciplinano l'efficacia e la durata del contratto ed i periodi transitori.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse ANNO 2018

c) effetti abrogativi impliciti

Il contratto decentrato 2018/2020 contiene, all'art. 2 c. 2, la clausola esplicita in forza della quale "sostituisce ogni accordo antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti, oggetto di contrattazione decentrata, col medesimo disciplinati"

Gli istituti regolati dai precedenti accordi decentrati terminavano la loro validità al 31/12/2017, fatto salvo il prolungamento di efficacia previsto dalle disposizioni transitorie, comunque soggetto a congruaggio con l'entrata in vigore delle nuove norme, come esplicitato all'art. 26 commi 2 e 3;

d) coerenza con principi di meritocrazia e premialità

In armonia con quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, le risorse decentrate vengono destinate a premiare le prestazioni del personale che generano un *quid pluris* rispetto agli standard qualitativi e quantitativi in essere ed agli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro subordinato.

I criteri per l'individuazione di tali elementi aggiuntivi sono connessi alla peculiarità delle condizioni di svolgimento dell'attività rispetto ad una situazione ordinaria, sotto i profili delle responsabilità, della qualità della prestazione resa e dell'apporto individuale e/o collettivo al raggiungimento degli obiettivi.

Con espresso riferimento ai premi legati alla performance organizzativa e individuale, la metodologia di valutazione è disciplinata, sempre nel rispetto delle norme di riferimento, dal regolamento per la misurazione e valutazione della performance, stralcio del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.161 del 18/12/2018, finalizzato a recepire le disposizioni legislative del D.Lgs. n. 75/2017 e del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto il 21/05/2018.

e) coerenza con principi di selettività delle progressioni economiche

L'attribuzione di progressioni economiche orizzontali è prevista per un importo non superiore al 30% delle risorse stabili effettivamente disponibili e ad una quota non superiore al 30% del personale a tempo indeterminato, in servizio alla data di

sottoscrizione del contratto decentrato annuale che attiva l'istituto. Le modalità di accesso, selezione e valutazione del personale a tali fini sono dettagliate all'art.6 del contratto decentrato integrativo 2018/2020, nell'ambito dei criteri del regolamento sulla misurazione e valutazione della performance sopra citato.

f) risultati attesi

Il procedimento di programmazione, controllo e rendicontazione degli obiettivi che, sulla base dell'apposito Regolamento, disciplina il ciclo della performance e sottende l'attribuzione dei premi di cui all'accordo decentrato in esame, è finalizzato alla massima trasparenza e condivisione e, soprattutto, a consentire e promuovere un'azione coordinata da parte di tutti i soggetti coinvolti nel raggiungimento dei risultati prefissati in termini di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa.

g) altre informazioni

Dal 1° gennaio 2017 è stata reinternalizzata la funzione di Polizia Municipale, gestita, fino al 31/12/2016, attraverso l'Unione Terre Verdiane, dalla quale il Comune di Busseto è receduto, con pari decorrenza.

Si è provveduto, pertanto, a riassorbire all'interno del Fondo comunale risorse decentrate gli importi gestiti dall'ente derivati nell'anno 2016, per finanziare gli istituti di salario accessorio occorrenti al funzionamento del Comune di Busseto, come dettagliato nella determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n 626 del 27/12/2017.

Le risorse destinate alla contrattazione decentrata, per l'anno 2018, sono state costituite con deliberazione della Giunta comunale n. 162 del 20/12/2018.

Busseto, 27/12/2018

Il Responsabile del Servizio Personale

Dott.ssa Elena Stellati



COMUNE DI BUSSETO

PROVINCIA DI PARMA
SETTORE FINANZIARIO



ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO GIURIDICO 2018/2020 RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA PARTE ECONOMICA 2018

Il Contratto decentrato integrativo in esame contiene la parte giuridica, valevole per il triennio 2018/2020, in recepimento del contratto nazionale Funzioni locali 2016/2018, e la parte economica relativa all'anno 2018, dove trovano finanziamento gli istituti normati che comportano effetti economici come elencati nel corpo del contratto e al quadro b) modulo 2) della relazione illustrativa

Modulo I

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata, per l'anno 2018, è stata preceduta dalla verifica del valore complessivo delle risorse destinate al salario accessorio per il 2016, individuato come anno di raffronto per l'applicazione dei vincoli limitativi della spesa imposti dall'art. 23 c. 2 DEL D.Lgs. n.75/2017, ai sensi del quale:" [...] *a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, [...], non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236 della legge 28 dicembre 2015 n. 208, è abrogato.* Pertanto non è necessario operare una riduzione delle risorse in misura proporzionale alla diminuzione del personale intervenuta tra gli anni 2015 e successivi;

Nella quantificazione del limite di spesa riferito all'anno 2018, si è pertanto tenuto conto

- Della deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 13/05/2016 con la quale era stato quantificato il limite di spesa complessivo per il salario accessorio relativo all'anno 2016
- degli effetti derivanti dal recesso del Comune di Busseto dall'Unione Terre Verdiane, con decorrenza 1 gennaio 2017, con conseguente reinternalizzazione delle funzioni, dei servizi e del personale ad essi preposto presso l'Ente derivato
- delle quote assegnate al Comune di Busseto con provvedimento n.60 del 14/12/2017 adottato dal Responsabile del Settore Segreteria e gestione Risorse Umane dell'Unione Terre Verdiane, con riferimento al salario accessorio 2016, nel rispetto del principio di invarianza così come definito dalla Corte dei Conti, deliberazione n. 231/2014 della Sezione Regionale di Controllo per l'Emilia Romagna e dall'art. 32 comma 5 del D.Lgs 267/2000 così come modificato dal D.L.50/2017;

Pertanto, con deliberazione della Giunta Comunale n.162 del 20/12/2018, il tetto di spesa per salario accessorio dell'anno 2018, è stato quantificato complessivamente in € 185.854,43 rispettando il principio dell'invarianza della spesa, come dimostrato nel seguente prospetto:

		ANNO 2018	ANNO 2016
PARTE STABILE			
ART. 67.1	IMPORTO UNICO CONSOLIDATO	101.574,74	90.158,76
art. 67, comma 1, CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	1.437,00	
art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	121,60	
Decurtazione permanente dall'anno 2015		-11.415,98	
TOTALE PARTE STABILE		91.717,36	90.158,76
PARTE VARIABILE			
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - incentivi per funzioni tecniche art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	6.750,00	6.750,00
art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, CCNL 21/05/2018	Incremento contrattabile fino all'1,2 % del monte salari anno 1997	7.202,77	7.202,77
art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	17.600,00	20.412,49
TOTALE PARTE VARIABILE		31.552,77	34.365,26
TOTALE COSTITUZIONE		123.270,13	
TOTALE COSTITUZIONE AL NETTO DELLE PARTI ESCLUSE (1437,00+6750)		115.083,13	117.774,02
FONDO PO		65.070,26	68.080,41
TOTALE GENERALE 2018		180.153,39	185.854,43

Le risorse destinabili alla contrattazione decentrata ex art. 67 del CCNL 21/05/2018, soggette ai vincoli di spesa, per l'anno 2018, sono state quantificate con la citata deliberazione, sulla base dell'istruttoria condotta dal Responsabile del Servizio Personale, come segue:

- Risorse di parte stabile € 91.717,36 di cui € 1.437,00 quale differenziale progressioni economiche orizzontali in applicazione dell'art. 67 comma 2 lett. b) del CCNL 2016/2018 escluse dal vincolo di spesa;
- Risorse di parte variabile soggette a limite di spesa € 23.145,73 di cui:
 - € 7.202,77 art. 67, comma 3, lettera h) CCNL 21/05/2018 da destinare agli obiettivi assegnati ai settori di attività nel Piano Performance 2018/2020;
 - € 15.942,96 art.67, comma 3, lett.i) e comma 5, lett.b), CCNL 21/05/2018 da destinare al conseguimento di obiettivi dell'Ente inseriti nel DUP e nel Piano Performance 2018/2020 ed assegnati ai seguenti settori:
 - € 7.125,00 per l'obiettivo "Riorganizzazione del servizio di vigilanza sul territorio";
 - € 840,00 per l'obiettivo "Controllo e monitoraggio entrate tributarie e Patrimoniali";
 - € 1.000,00 alla centrale unica di committenza;
 - € 1937,96 alla squadra antincendio e vigilanza manifestazioni;
 - € 560,00 per l'obiettivo co-munichiamo
 - € 280,00 per l'obiettivo per la riqualificazione della pubblica illuminazione
 - € 280,00 per l'obiettivo di accertamento evasione tributi
 - € 280,00 per l'obiettivo di realizzazione del centro commerciale naturale
 - € 560,00 per l'obiettivo di sviluppo URP
 - € 560,00 per l'obiettivo di sviluppo dello sviluppo carta di identità
 - € 280,00 per l'obiettivo di sviluppo assistenza servizi istituzionali
 - € 280,00 per l'obiettivo potenziamento piattaforma SUAP
 - € 1.960,00 per l'obiettivo asilo nido prolungato e servizi scolastici

Sezione I

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Importo unico consolidato – art. 67 comma 1 CCNL 2016/2018	€ 101.574,74
Differenziale progressioni economiche orizzontali in applicazione dell'art. 68, comma 1 del CCNL 2016/2018 escluse dal vincolo di spesa	€ 1.437,00
Retribuzione individuale anzianità e assegni ad personam personale cessato anno 2017	€ 121,60
Decurtazione permanente dall'anno 2015 (art. 9, comma 2-bis DL 78/2010)	€ 11.415,98
Totale risorse parte stabile anno 2018	€ 91.717,36

Sezione II

Risorse variabili

Le risorse decentrate variabili, come definite dall'articolo 67, comma 3, del C.C.N.L. 21 maggio 2018, sono state determinate come segue, nel rispetto dell'ammontare complessivo delle risorse destinate nell'anno 2016 al trattamento accessorio del personale dipendente, in applicazione dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n.75/2015:

<i>Norma di riferimento</i>	<i>Voce</i>	<i>Importo</i>
art. 67, c.3, lett.c) CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi funzioni tecniche art.113 D.Lgs. n.50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	€ 6.750,00
art. 67, comma 3, lett.h e comma 4 CCNL 21/05/2018	Incremento contrattabile fino all' 1,2% del monte salari anno 1997	€ 7.202,77
art. 67, comma 3, lett.i) e comma 5 lett.b) CCNL 21/05/2018	Risorse per il conseguimento degli obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi della Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni del c.d.s.	€ 17.600,00
<i>Totale risorse variabili</i>		€ 31.552,77

Sezione III

Decurtazioni del fondo

Non si rilevano ulteriori decurtazioni oltre a quanto già applicato ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis D.L. 78/2010 indicato nella sezione I.

Sezione IV

Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Sulla base di quanto illustrato nelle Sezioni precedenti, **il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2018**, viene definitivamente accertato e sottoposto a certificazione nelle seguenti somme:

	<i>Risorse decentrate stabili</i>	<i>Risorse decentrate variabili</i>	<i>Totale</i>
Componenti positive	91.717,36	31.552,77	123.270,13

Sezione V

Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Tutte le somme destinate al trattamento economico accessorio ed incentivante del personale sono contabilizzate all'interno del fondo per le risorse decentrate, secondo le disposizioni del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Modulo II

Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

L'utilizzo delle risorse decentrate, costituite ed accertate come descritto nel Modulo I, è stato definito in sede negoziale nel corso delle trattative con le organizzazioni sindacali e la R.S.U., confluendo nell'articolato contrattuale in esame, la cui preintesa è stata sottoscritta in data 21 dicembre 2018.

Sezione I

Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione

Gli istituti sui quali le delegazioni trattanti non hanno potere negoziale sono quelli i cui importi e presupposti sono puntualmente disciplinati dalle norme contrattuali nazionali e, nello specifico:

Indennità di comparto (art. 33, C.C.N.L. 22 gennaio 2004) e art.68, c.1, CCNL 21.05.2018: la misura dell'indennità è univocamente correlata alla categoria di appartenenza del personale. Il fabbisogno finanziario è determinabile sulla base della consistenza numerica dei dipendenti in servizio è per l'anno 2018 pari ad **€ 15.898,08**

Progressioni economiche orizzontali art.68, c.1, CCNL 21.05.2018: le progressioni economiche all'interno della categoria professionale già attribuite nel corso degli anni determinano un impiego fisso e permanente delle risorse decentrate, correlato al valore economico della posizione economica di sviluppo definito, nel tempo, dai contratti collettivi nazionali. Il fabbisogno finanziario è pertanto determinabile sulla base dell'inquadramento dei dipendenti in servizio per l'anno 2018 in **€ 38.971,44**;

Incremento indennità personale asilo nido, art.31, comma 7, CCNL 14.09.2000: **€3.842,00**;

Maggiorazione per lavoro prestato nel giorno di riposo settimanale: al personale che presta la propria attività lavorativa nel giorno di riposo settimanale, compete una maggiorazione sulla retribuzione oraria, calcolata in applicazione dell'articolo 24, comma 5, del C.C.N.L. Regioni e Autonomie locali del 14 settembre 2000. Sulla base dell'andamento storico rilevato, il fabbisogno finanziario per remunerare tale attività è quantificato in **€ 1.590,00**.

Sezione II

Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo

I seguenti istituti normati nel contratto sono finanziati con risorse stabili, in quanto collegati all'organizzazione dell'Ente

indennità di rischio (art. 8): è erogata nella misura giornaliera di € 1,16 a favore del personale che, ai sensi dell'articolo 70-bis, del C.C.N.L. 21 maggio 2018, svolge la propria attività in oggettive condizioni di esposizione a rischio, che sono individuate specificamente nell'articolo del contratto decentrato. Sempre in armonia con il disposto contrattuale, l'indennità è dovuta solo per il periodo di effettiva esposizione al rischio, quindi viene riproporzionata alla presenza in servizio. Il fabbisogno finanziario annuo per l'istituto è quindi determinato tenendo conto del numero di unità di personale che svolgono attività esposte a rischi (6) e della presenza media in servizio di tali unità (10 mesi circa): Il fabbisogno per l'anno 2018 è quantificato in **€ 960,00**.

indennità di maneggio valori (art. 8): l'indennità è erogata per ogni giorno di effettivo maneggio dei valori di cassa (riscossione di entrate o pagamento di spese economiche e riscossione diritti segreteria anagrafe) secondo la seguente gradazione:

Importo medio annuo	Indennità giornaliera
fino a € 1.000,00	€ 1,00
oltre € 1.000,00 e fino a € 2.500,00	€ 1,50
oltre € 2.500,00	€ 2,50

La somma attribuita rientra nei limiti previsti dall'articolo 70-bis del C.C.N.L. 21/05/2018 (€ 1,00 – € 10,00). Tenuto conto che vi sono 3 operatori agenti contabili incaricati per tutto il 2018 e del numero massimo di giornate di presenza nel corso dell'anno, il fabbisogno finanziario, per l'anno 2018, è individuato in **€ 900,00**.

Maggiorazione per turno e maggiorazione lavoro ordinario notturno (art.14) La maggiorazione per turni di cui all'art. 23 del CCNL. 21.05.2018, viene erogata al personale operante nel Servizio di Polizia Municipale il cui orario di lavoro è articolato in turni giornalieri così come stabilito con deliberazione della G.C. n. 112 del 20/07/2017.

Per il 2018 l'importo destinato alla maggiorazione per turno è quantificato in **€ 6.370,00**

La maggiorazione per lavoro ordinario notturno o festivo, viene erogata al personale che presta lavoro ordinario notturno o festivo, in assenza di rotazione per turno, ai sensi dell'art. 24 c.5 del CCNL.14.09.2000. **Per il 2018** l'importo destinato alla maggiorazione lavoro ordinario notturno o festivo è quantificato in **€ 1.590,00**.

indennità di reperibilità (art. 13): è erogata nella misura stabilita dall'articolo 24 del C.C.N.L. 21 maggio 2018, a favore del personale che svolge turni di reperibilità, nei casi individuati specificamente nell'articolo 13 di riferimento.

Per l'anno 2018 non è previsto fabbisogno finanziario relativo all'indennità di reperibilità.

indennità per specifiche responsabilità (art. 10): è attribuita, con provvedimento formale del Sindaco, alle figure professionali con specifiche funzioni delegate e nominate responsabili dei Servizi (strutture organizzative di secondo livello nell'ambito dei settori). La misura dell'indennità è attribuita sulla base della griglia di pesatura degli incarichi conferiti e il fabbisogno del fondo, per **l'anno 2018**, è determinato in **€ 5.333,00**

indennità di funzione per la Polizia Municipale (art. 10): l'attuale organizzazione del Servizio di Polizia Locale non consente di individuare compiti di responsabilità connesse al grado rivestito da ciascun operatore addetto.

Progressioni economiche orizzontali di nuova attribuzione (art. 6): ex art.68, c.1, CCNL 21.05.2018 - l'importo destinato alle progressioni economiche è stato quantificato in € 9.901,75 annui, per una quota di personale stimata di n. 10 unità su n. 32 attualmente in servizio, con **un'incidenza sulle risorse dell'anno 2018 pari ad € 5.776,02** attesa la decorrenza prevista dal 01/06/2018. L'attribuzione avverrà in applicazione dei criteri stabiliti dall'art.6;

I seguenti istituti normati nel contratto sono finanziati con risorse destinate per legge e contabilizzate tra le risorse variabili

Incentivi per funzioni tecniche (art. 11): il fondo sarà ripartito secondo i parametri definiti in apposito regolamento da approvarsi con deliberazione della Giunta comunale sulla base dei criteri

e modalità concordate tra le delegazioni trattanti, per dare applicazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016. Il fabbisogno finanziario, **per l'anno 2018**, è quantificato in **€ 6.750,00**.

Altri compensi finalizzati da disposizioni di legge (art. 11): si tratta di una norma residuale, che consente la distribuzione di risorse assegnate in base a disposizioni di legge, anche sopravvenute. Per l'anno **2018 non sono previsti ulteriori incentivi**.

Premi correlati alla performance (art. 5): le somme destinate all'incentivazione della performance, organizzativa e individuale, saranno attribuite a seguito di misurazione e valutazione, eseguita, a chiusura del ciclo della performance, in applicazione regolamento, approvato a stralcio del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 161 del 18/12/2018.

Nell'ambito di questo istituto, confluiscono complessivamente **€ 35.222,55** di cui

- a) Risorse stabili residue - nella misura di **€ 12.076,82** - disponibili dopo il finanziamento degli istituti di cui all'art. 68 c.1 CCNL 2016/2018, della quota di incidenza delle progressioni attivate dal 1 giugno 2018, e degli istituti a carattere stabile legati all'organizzazione dell'Ente, come sopra elencati;
- b) Risorse variabili – nella misura di **€ 23.145,73** – così composte, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018:
 - € 7.202,77 ex art. 67c.3 lett. h) e c.4
 - € 15.942,96 ex art. 67 c.3 lett. i) e c.5 lett. b)

Gli obiettivi sono stati individuati nel piano performance 2018/2020 approvato con deliberazione della G.C. n. 9 del 19/01/2018 – gli obiettivi specifici a cui destinare le risorse ai sensi dell'art. 67 c. 5 lett.b) sono stati indicati con la deliberazione della G.C. n. 161/2018 tra quelli inseriti nel piano performance. Ciascuna scheda obiettivo contiene gli indicatori di risultato, per misurare il premio collegato alla performance organizzativa, a cui sono destinati il 60% delle risorse variabili.

Gli indicatori per la valutazione della performance individuale, cui sono destinati il 40% delle risorse variabili, sono individuati nel sistema di valutazione della performance approvato con delibera della G.C. n. 161 del 18/12/2018.

Sezione III

Destinazioni ancora da regolare

Tutte le destinazioni delle risorse decentrate sono compiutamente disciplinate nella parte economica dall'accordo sottoposto a certificazione.

Sezione IV

Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

<i>Destinazioni non disponibili:</i>		
indennità di comparto	15.898,08	
progressioni economiche orizzontali storiche	38.971,44	
Incremento indennità personale educativo asilo nido	3.842,00	
Totale destinazioni non disponibili		58.711,52
<i>Destinazioni regolate dal contratto integrativo:</i>		
indennità di rischio	960,00	
indennità maneggio valori	900,00	
indennità per specifiche responsabilità	5.333,00	
incentivi funzioni tecniche – art. 113 D.Lgs.n. 50/2016	6.750,00	

premi performance	35.222,55	
Maggiorazione per turno	6.370,00	
maggiorazione lavoro ordinario notturno/festivo	1.590,00	
Ufficio di piano – IPR Roccabianca	1.657,04	
Nuove progressioni orizzontali	5.776,02	
Totale destinazioni regolate dal contratto integrativo		64.558,61
Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione (torna totale Modulo II, Sezione IV)		123.270,13

Sezione V

Destinazione temporaneamente allocate all'esterno del fondo

In coerenza con quanto esposto nella Sezione V del Modulo I, non vi sono poste di destinazione delle risorse decentrate gestiti all'esterno del relativo fondo.

Sezione VI

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

Si attesta, sulla scorta di tutto quanto precedentemente esposto ed illustrato, che:

- le destinazioni che hanno natura certa e continuativa (con particolare riferimento all'indennità di comparto ed alle progressioni economiche orizzontali) sono coperte attraverso l'utilizzo di risorse stabili; per converso ed *a fortiori*, le poste che non hanno carattere di certezza e stabilità sono utilizzate per finanziare destinazioni di natura variabile (specificamente collegate alle relative entrate) oppure revocabile, che potrebbero pertanto essere disimpiegate attraverso semplici adeguamenti dell'assetto organizzativo (es. maggiorazione lavoro festivo, reperibilità, etc.);
- gli incentivi economici, per la parte non legata alle caratteristiche intrinseche della prestazione, sono attribuiti attraverso un formale ed oggettivo processo selettivo di valutazione e misurazione dei risultati, disciplinato nell'apposito regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.206 del 29/12/2010 e successivo adeguamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.161 del 18/12/2018;
- l'importo destinato alle progressioni economiche è stato quantificato in € 9.901,75 annui, per una quota di personale stimata di n. 10 unità su n. 32 attualmente in servizio, con **un'incidenza sulle risorse dell'anno 2018 pari ad € 5.776,02** attesa la decorrenza prevista dal 01/06/2018 I relativi criteri di selezione sono definiti all'art.6.

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

Costituzione fondo	Anno 2017	Anno 2018	Variazione
Risorse stabili	90.158,76	91.717,36	+1.558,60
Risorse variabili	34.365,26	31.552,77	-2.812,49
Totale risorse decentrate	124.524,02	123.270,13	-1.253,89

Destinazione fondo	Anno 2017	Anno 2018	
<i>Destinazioni non disponibili:</i>			
indennità di comparto	14.816,33	15.898,08	
progressioni economiche orizzontali pregresse	37.415,99	38.971,44	
Incremento indennità personale educativo asilo nido	3.842,00	3.842,00	
maggiorazione lavoro in giorno di riposo settimanale			
Totale destinazioni non disponibili	56.074,32	58.711,52	
<i>Destinazioni regolate dal CCDI:</i>			
indennità di rischio	10.600,00	960,00	
indennità maneggio valori		900,00	
indennità di reperibilità		0,00	
indennità per particolari responsabilità	6.250,00	5.333,00	
compensi progettazione interna / incentivi Funzioni tecniche – art. 113 D.Lgs. n. 50/2016	6.750,00	6.750,00	
premi performance	31.637,21	35.222,55	
Maggiorazione per turno		6.370,00	
maggiorazione lavoro ordinario notturno		1.590,00	
Nuove progressioni orizzontali 2018	400,00	5.776,02	
Ufficio di piano – IPR Roccabianca		1.675,04	
Totale destinazioni regolate dal CCDI	55.137,21	64.558,61	
Totale destinazioni risorse decentrate	111.211,53	123.270,13	

Note: nell'anno 2017 non sono stati destinati € 12.812,49 per progetti ex art. 15.5

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

Sezione I

Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del fondo nella fase programmatoria della gestione

Il sistema contabile impiegato dall'amministrazione è strutturato in modo tale da consentire un agevole monitoraggio della copertura delle voci di destinazione delle risorse decentrate.

In particolare:

- le voci che, pur rientrando nella nozione di trattamento economico accessorio, si consolidano nella struttura retributiva tabellare di ciascun dipendente (segnatamente: indennità di comparto e progressione economica orizzontale) sono imputate ai capitoli di spesa afferenti le retribuzioni del personale e suddivisi in base ai centri di costo nei quali è articolato il piano esecutivo di gestione;
- le rimanenti voci sono imputate a specifici capitoli di spesa del PEG.

L'adozione della contabilità finanziaria armonizzata comporta che la contabilizzazione delle spese relative al trattamento economico accessorio del personale soggetto a valutazione a consuntivo avvenga nell'esercizio in cui le somme divengono esigibili, ovvero nel quale viene effettuata la misurazione e la valutazione; pertanto, i relativi impegni di spesa sono imputati all'esercizio successivo. Questo principio viene pertanto applicato:

- alla premialità per performance organizzativa ed individuale
- agli incentivi di progettazione e /o per funzioni tecniche
- particolari responsabilità
- maneggio valori
- compensi per censimento Istat
- progressioni orizzontali nuova attribuzione

Sezione II

Verifica delle disponibilità finanziarie dell'amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo

Si precisa che

1. le risorse destinate alla contrattazione decentrata, per l'anno 2018, sono state costituite con deliberazione della Giunta comunale n. 162 del 20/12/2018, come risulta riepilogato nel seguente prospetto:

Istituto	Importo presunto a valere su R D 2018	Capitolo PEG	Anno esigibilità
Indennità di comparto (<i>risorse vincolate</i>)	€ 15.898,08	Capitolo 01101.01.0200 "Fondo per l'efficienza dei servizi"	2018
Progressione economica orizzontale (<i>risorse vincolate</i>)	€ 38.971,44	Capitolo 01101.01.0200 "Fondo per l'efficienza dei servizi"	2018
Incremento indennità personale educativo asilo nido (<i>risorse vincolate</i>)	3.842,00	Capitolo 01101.01.0200 "Fondo per l'efficienza dei servizi"	2018
Indennità di rischio, reperibilità, di turno; maggiorazioni per attività in giorno di riposo e notturno	7.960,00	Capitolo 01101.01.0200 "Fondo per l'efficienza"	2018/2019

Istituto	Importo presunto a valere su R D 2018	Capitolo PEG	Anno esigibilità
		dei servizi"	
Indennità particolari responsabilità;	5.333,00	Capitolo 01101.01.0200 "Fondo per l'efficienza dei servizi"	2019
Compensi progettazione interna	6.750,00	Capitolo 01101.01.0600 "Applicazione lettera K contratto"	2019
Premi performance	35.222,55	Capitolo 01101.01.0200 "Fondo per l'efficienza dei servizi"	2019
Progressioni orizzontali nuova attribuzione	5.776,02	Capitolo 01101.01.0200 "Fondo per l'efficienza dei servizi"	2019
TOTALE	123.270,13		

Busseto, 27/12/2018

Il Responsabile del Servizio Finanziario
 Dott.ssa Elena Stellati