



COMUNE DI SAN FRANCESCO AL CAMPO
REGIONE PIEMONTE – CITTA' METROPOLITANA DI TORINO
AREA DIREZIONE GENERALE

**SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2019-2021**

- parte economica 2021 -

In data 05/12/2021 alle ore 10.00, presso la Residenza Municipale del Comune di San Francesco al Campo,

tra

- **Il Presidente della delegazione di parte pubblica:**
Dott.ssa Mariateresa PALAZZO

e

- **La R.S.U. aziendale**
Dott. Carlo MURA
Dott. Ivan RAVALLI
Geom. Antonella ZAMBRANO
Geom. Sebastiano RUSSO

- **La delegazione sindacale:**
OO.SS. Territoriale CGIL FP
OO.SS. Territoriale UIL FPL

Consuelo TORSELLO
Maurizio CUTAIA

Premesso che:

- con determinazione del Responsabile dell'Area Direzione Generale n.508 del 05.11.2021 è stato costituito il fondo destinato alle risorse decentrate per l'anno 2021 che risulta così determinato:

- risorse stabili: € 40.068,82
- risorse variabili: € 28.291,29
- in data 08.11.2021, la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di San Francesco al Campo, le Organizzazioni sindacali territoriali di categoria e la R.S.U. aziendale si sono incontrate presso la sede comunale al fine di definire una ipotesi di accordo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali;
- sempre in tale sede, è stata raggiunta un'intesa sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019-2021 (parte economica 2021);
- tale ipotesi è stata trasmessa al Revisore dei Conti, Dott. Angelo RUSSO, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria, predisposta dai Responsabili dei Settori Direzione Generale e Finanziario, ai sensi dell'art.4 c.1 del CCNL 22.01.2004;
- il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole in data 25.11.2021;
- con deliberazione di G.C. n.145 del 01.12.2021, è stata recepita l'ipotesi di CCDI triennio 2019-2021 (parte economica 2021) ed autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva;

Le parti

procedano alla stipula definitiva del contratto decentrato integrativo per il triennio 2019-2021 (parte economica 2021) come da ipotesi raggiunta in data 08.11.2021 allegata al presente atto.

Letto, confermato e sottoscritto.

i componenti della delegazione di Parte Pubblica:

Dr.ssa Mariateresa PALAZZO – Segretario Comunale

le R.S.U. del Comune di SAN FRANCESCO AL CAMPO nelle persone di:

Dott. Carlo MURA

Dott. Ivan RAVALLI

Geom. Antonella ZAMBRANO

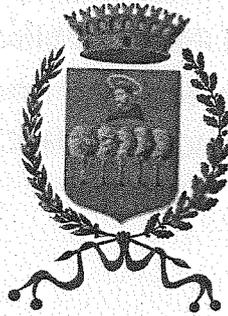
Geom. Sebastiano RUSSO

I rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali nelle persone di:

CGIL FP – Consuelo TORSELLO

UIL FPL – Maurizio CUTAIA





**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL
COMUNE DI SAN FRANCESCO AL CAMPO
2019-2021
Parte economica 2021**

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Il giorno 08 del mese di novembre dell'anno duemilaventuno alle ore 14.30 c/o la sala consiliare del Comune di San Francesco al Campo, ha avuto luogo l'incontro tra:

i componenti della delegazione di Parte Pubblica (G.C. n. 119 del 11.09.2019):

Dr.ssa Mariateresa PALAZZO – Segretario Comunale

le R.S.U. del Comune di SAN FRANCESCO AL CAMPO nelle persone di:

Geom. Sebastiano RUSSO

Geom. Antonella ZAMBRANO

Dott. Ivan RAVALLI

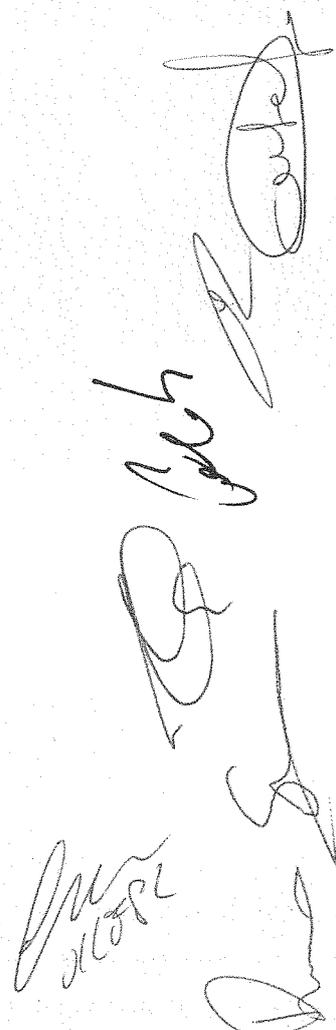
Dott. Carlo MURA

I rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali nelle persone di :

CGIL FP – TORSELLO Consuelo

UIL FPL – CUTAIA Maurizio

CISL FP -

A vertical column of five handwritten signatures in black ink, corresponding to the individuals listed in the text above. From top to bottom, they appear to be: 1. A signature that looks like 'Palazzo' or 'Palazzo'. 2. A signature that looks like 'Zambrano'. 3. A signature that looks like 'Ravalli'. 4. A signature that looks like 'Mura'. 5. A signature that looks like 'Torcello'.

Al termine dell'incontro le Parti hanno sottoscritto la seguente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comune di San Francesco al Campo per il triennio 2019-2021 – relativamente alla parte economica 2021.

PARTE 1[^]
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. da 1 a 21

1. Relativamente alla parte normativa si rimanda al CCDI 2019-2021 sottoscritto in data 12.12.2019 e valevole sino al 31.12.2021.

PARTE 2[^]

**COSTITUZIONE E DISTRIBUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2020**

Art. 22 – Informazione sulla costituzione del fondo

1. Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente, escluse le retribuzioni per i titolari delle posizioni organizzative, trovano competenza nel fondo. Per l'anno 2021 il fondo per le risorse decentrate avrà la seguente consistenza:

Comune di San Francesco al Campo	
	Preventivo 2021
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	40.406,81
Incrementi stabili soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	463,19
Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	2.013,06
Totale incrementi stabili (a)	2.476,25
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	586,30
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	1.497,60
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (b)	2.083,90

DECURTAZIONI – a detrarre	
Decurtazione ATA. Risorse o riduzioni derivanti dal salario accessorio per personale trasferito a seguito del decentramento e delega di funzioni (personale Ata)	1.748,61
Totale decurtazioni parte stabile (c)	1.748,61
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	43.218,35
RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2%	3.374,36
Art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018 - Obiettivi dell'Ente	6.454,80
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	9.829,16
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art.67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 – somme destinate a remunerare il censimento ISTAT	3.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - incentivi per funzioni tecniche	2.000,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	12.500,00
Art. 68 c. 1 CCNL 2018 - Risparmi Fondo Anno Precedente	0,00
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	1.863,09
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	19.363,09
II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)	29.192,25
III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI (I+II)	72.410,60
DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI	
Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010	
Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	4.050,49
Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	
Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00
Decurtazioni per rispetto limite	

Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	0,00
IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	46.913,12
V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	68.360,11
FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999	
Fondo straordinario stanziato	5.300,43
Fondo straordinario erogato	
FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999 – Bilancio	
Fondo straordinario - Bilancio – stanziato	18.000,00

Art. 23 - Utilizzo fondo

Comune di San Francesco al Campo	
UTILIZZO FONDO	2021
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	68.360,11
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	40.068,82
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	28.291,29

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	14.083,86	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	9.100,00	
Progressioni economiche specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno	320,00	
Totale Utilizzo Risorse stabili (D)	23.503,86	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	16.564,96	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE art.68 c.2 lett. g) CCNL 2018		
Art.70 ter CCNL 2018 – somme destinate a remunerare il censimento ISTAT	3.000,00	
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - incentivi per funzioni tecniche	2.000,00	
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 – compensi IMU e TARI c.1091 lex 145/2018 (legge bilancio 2019)	12.500,00	
Totale utilizzo risorse vincolate (F)	17.500,00	

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
Indennità di Turno - art. 23 CCNL 2018	6.000,00	
Condizioni di lavoro - art. 70 bis CCNL 2018	2.214,00	
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	726,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. f)	1.500,00	
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	600,00	
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 67 c. 5 lett. b) CCNL 2018	7.000,00	
Premi collegati alla performance individuale – art. 68 c.2 lett. b) CCNL 2018	7.303,19	
Totale utilizzo altre indennità (G)	25.343,19	
VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+G)	66.347,05	

*Am
vltor*

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A
SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)

2.013,06*

* Importo corrispondente all'incremento di personale in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, secondo il quale il fondo e il limite di cui all'art. 23 c. 2 bis D.Lgs. 75/2017 devono essere adeguati in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018. Come definito con deliberazione di G.C. n. 79 del 21.07.2021, tali importi dovranno essere indirizzati alla performance individuale, fatto salvo la verifica al 31.12.2021 del personale effettivamente presente.

Art. 24 – Progressioni orizzontali anno 2021

Per l'anno 2021 le parti concordano di procedere all'attribuzione di n.1 progressione economica orizzontale per la categoria "C", con decorrenza dal 01.07.2021, destinando in merito Euro 320,00, e di applicare i seguenti criteri solo a valere per l'annualità corrente:

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLA PROGRESSIONE

Requisiti:

Possono partecipare alle selezioni per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione;

Per poter partecipare a tali selezioni occorre avere maturato alla data di pubblicazione dell'avviso di selezione, l'anzianità di almeno 48 mesi nella posizione economica;

Partecipano alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio hanno ottenuto una valutazione della performance che abbia determinato l'attribuzione dell'incentivo per la produttività in misura superiore al 60%;

Non aver ricevuto, nel triennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale;

Criteri di valutazione:

I criteri di valutazione sono i seguenti:

- la media delle valutazioni o delle attribuzioni del triennio precedente;
- anzianità di servizio maturata nell'Ente alla data della selezione come da tabella sottoindicata:

ANZIANITA' DI SERVIZIO	PESO 50%
Fino a 10 anni:	Punti 100
da 11 a 20 anni:	Punti 200
da 21 a 30 anni:	Punti 300
oltre 30 anni:	Punti 400
MEDIA PERFORMANCE TRIENNIO PRECEDENTE	PESO 50%
Valutazione da 60,00 a 69,99	Punti 100
Valutazione da 70,00 a 79,99	Punti 200
Valutazione da 80,00 a 89,99	Punti 300
Valutazione da 90,00 a 100,00	Punti 400

La valutazione è effettuata con riferimento alla performance sulla base della metodologia in vigore nell'Ente approvata con deliberazione di G.C. n.27/2020.

Alm
01/08/21

A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio; nel caso di ulteriore parità la precedenza spetta al più anziano di età.

Art. 25– Indennità condizioni di lavoro

- a. L'Ente corrisponde, ai sensi dell'art.70 bis CCNL 21 maggio 2018, un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
- a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.

In particolare:

- i. Indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 70 bis c.1 lett b del CCNL del 21.05.2018: La presente indennità è erogata ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

I fattori rilevanti di rischio di seguito elencati. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile del Servizio interessato:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- esposizione diretta e continua al contatto con materiali quali catrame, bitume, oli minerali e loro composti, derivati e residui, vernici.
- manutenzioni stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
- conduzione scuolabus.

- ii. Indennità di disagio in applicazione della disciplina dell'art. 70 bis c. 1 lett a del CCNL 21.05.2018: La presente indennità è erogata ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale,

strumentale, ecc...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari. E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Responsabile dell'Area interessata.

I fattori rilevanti di disagio sono i seguenti:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni - non ricorre la fattispecie;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
- attività rese in orari discontinui e correlati ad orari scolastici (autisti scuolabus).

- iii. Indennità di maneggio valori ai sensi dell'art. 70 bis c. 1 lett. C del CCNL 21.05.2018: La presente indennità è erogata ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. A questi compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza, in smart working o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali - eventualmente - il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

L'individuazione dei dipendenti cui sia conferita la qualifica di agente contabile particolare è effettuata con apposita delibera della giunta comunale per le seguenti figure, intendendosi essa assorbita nell'eventuale retribuzione di P.O.:

in considerazione dell'attivazione di nuove modalità di riscossione dei pagamenti (POS e/o PagoPA) si riconosce tael indennità esclusivamente alla figura dell'economista comunale.

Carlo Villore

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo.

- b. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 — Euro 10,00. Le parti concordano che, per il 2021, la misura di tale indennità giornaliera è pari a Euro 1,00.
- c. Il budget complessivo individuato per l'anno 2021 è di Euro 2.214,00.
- d. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati con le performance e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 26 – Indennità per specifiche responsabilità

- 1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a Euro 3.000 annui lordi.

In riferimento a quanto previsto dall'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità, appositamente ed esclusivamente individuate dai competenti Responsabili di Servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa) a fronte di incarichi che prevedano almeno uno dei seguenti requisiti:

- Attività di coordinamento del personale e/o coordinamento dei servizi;
- Particolare complessità dei procedimenti assegnati.

Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono da rapportare all'effettivo periodo di effettuazione delle funzioni.

Si applica la seguente griglia di indicatori per l'attribuzione dell'indennità di cui al presente articolo:

CAT.	MINIMO	MASSIMO
------	--------	---------

D	Euro 1.000,00	Euro 2.000,00
B/C	Euro 500,00	Euro 1.000,00

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Il budget individuato per l'anno 2021 è di Euro 1.500,00.

- Un'indennità di importo massimo non superiore a Euro 350 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa e seguenti per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non compete ai Responsabili di Servizio che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di maggio dell'anno successivo alla maturazione. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Il budget individuato per l'anno 2021 è di Euro 600,00.

- Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati con le performance e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 27 – Indennità di turno del personale di vigilanza

- Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006.

2. L'indennità di cui al comma 1, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno. Il pagamento verrà effettuato su base quadrimestrale.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati con le performance e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
4. Il budget individuato per l'anno 2021 è di Euro 6.000,00.

Art.28 – Indennità di servizio esterno

1. Ai sensi dell'art.56 quinquies del CCNL 21.05.2018, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
4. Per l'anno 2021 il valore dell'indennità giornaliera è stabilito in Euro 1,00, intendendosi che il servizio esterno di vigilanza nell'arco della giornata, sia superiore almento a metà dell'orario di lavoro.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme destinate ai premi correlati con le performance e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
6. Il budget complessivo previsto per l'anno 2021 è pari a Euro 726,00.

Art. 29 – Performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, sarà valutata in funzione del grado di raggiungimento dei progetti di miglioramento e potenziamento dei servizi, ai sensi dell'art.67 c.5 lett.b) del CCNL vigente, approvati con deliberazione di Giunta Comunale n.83 del 28.07.2021. Il budget complessivo previsto è pari a Euro 7.000,00.

Aut. Vices

2. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogata solo se l'obiettivo sarà raggiunto in sede di Relazione della Performance almeno al 60% e solamente se la performance individuale risulterà almeno pari al 60%.
3. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%.
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.
4. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

Art. 30 – Performance individuale

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente P.O., utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione approvata dall'Ente con deliberazione di G.C. n.27/2020.
2. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
3. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al **60%**.
4. Il budget complessivo previsto per l'anno 2021, è pari a Euro 7.303,19 per i premi collegati alla performance individuale comprensivi della maggiorazione del premio individuale di cui al successivo c.9.

Risulta pertanto rispettato il dettato dell'art. 68 c.3 del CCNL 2018 che destina almeno il 30% delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma, alla performance individuale.

5. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato (ad esclusione degli ausiliari al traffico per la peculiarità del rapporto di lavoro) e quello in convenzione ex art.14 CCNL 22.01.2004 con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.

6. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.

Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.

7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.

8. Ai sensi dell'art.69 c.1 del CCNL 21.05.2018, ai 3 dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

9. La misura di detta maggiorazione, per l'anno 2021, è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 3.

10. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

- Valutazioni uguali o superiori al **90%**: **100%** del budget individuale;
- Valutazione tra il **60%** e il **89,99%**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
- Valutazione inferiore al **60%**: nessuna distribuzione di produttività.

Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **90%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori al **90%** nell'area nel quale si sono prodotti tali avanzi. In caso contrario le risorse rappresentano economia.

Art. 31 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Con delibera di Giunta Comunale n.194 del 20.12.2019 è stata approvata la convenzione, valevole per il triennio 2020-2022, con "SAGAT" per il servizio di controllo viabilità in ambito aeroportuale. A seguito della stipula della convenzione,

per i dipendenti che svolgeranno tale attività. in nome e per conto della SAGAT Spa, è prevista una somma complessiva di Euro 18.000,00.

2. L'importo è stabilito in Euro 500,00 mensili pro-quota al personale dipendente che partecipa alla realizzazione del suddetto progetto, ovvero n. 3 dipendenti, a decorrere da gennaio. Si dà atto che l'importo è liquidato con cadenza trimestrale.

Art. 32 – Incentivi tecnici

Ai sensi dell'art.68 c.2 lett. g), i compensi relativi agli incentivi tecnici di cui all'art.113 del D.Lgs. n.50/2016, saranno erogati ai dipendenti secondo la disciplina prevista dal vigente Regolamento Comunale per la ripartizione del fondo incentivante approvato con deliberazione di G.C. n.145/2018 così come modificato con successiva deliberazione di G.C. n.160/2018.

Art. 33 - Prestazioni straordinarie

1. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
2. Le parti convengono che le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
3. La prestazione è espressamente autorizzata dal Responsabile dell'Area di riferimento, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
4. L'autorizzazione allo straordinario deve essere contenuta entro i limiti di spesa assegnati e previsti.
5. La suddivisione del fondo tra le varie Aree è operato con atto del segretario generale sulla base delle necessità della gestione complessiva dell'ente e sentita la conferenza dei Responsabili di area, entro il mese di marzo.
6. In sede di monitoraggio quadrimestrale e/o per sopravvenute o diverse necessità gestionali, il segretario generale, sentiti i Responsabili delle Aree, potrà determinare una diversa ripartizione tra le aree del monte ore assegnato, fermi restando i limiti complessivi della spesa.
7. L'Amministrazione mette a disposizione delle R.S.U. alla fine di ogni quadrimestre, la situazione relativa all'effettuazione e all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per area.
8. L'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo su autorizzazione del responsabile dell'area e dovrà essere debitamente motivata, l'autorizzazione non potrà essere concessa per un tempo inferiore a 15 minuti.

9. A domanda del dipendente, il lavoro straordinario potrà essere recuperato. Il recupero delle ore dovrà avvenire entro l'anno successivo, previa autorizzazione del responsabile di area.
10. Eventuali deroghe potranno essere concesse per particolari e motivate esigenze di servizio dal Segretario Generale, sentito il responsabile di area.
11. Il dipendente che opta per il recupero del lavoro straordinario non potrà richiederne il pagamento se non per gravi motivi e compatibilmente con le disponibilità finanziarie.
12. Le economie di spesa eventuali vengono attribuite al fondo per l'anno di competenza.
13. Per l'anno 2021 le prestazioni di lavoro straordinario sono state autorizzate con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Personale ed Organizzazione n.26 del 21.01.2021. L'importo del fondo è pari a Euro 5.300,43.

Art. 34 - Istituzione del fondo prestazioni straordinarie per eventi eccezionali

1. Ricorrendo le necessità potrà essere istituito apposito fondo per la corresponsione dei compensi relativi a prestazioni di lavoro straordinario, volti a fronteggiare eventi eccezionali, effettuato dal personale, compresi i titolari di posizioni organizzative qualora le prestazioni ricadano in giorno festivo.
2. L'Amministrazione si impegna a determinare con propria deliberazione le caratteristiche degli eventi eccezionali che daranno diritto all'accesso al fondo.

Art. 35 - Banca delle ore

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, da conteggiarsi a frazioni di 15 minuti, è stabilito in numero di 100 ore. Nella valutazione le parti dovranno tenere conto dei riflessi conseguenti alla fruizione delle ore accantonate sull'andamento dei servizi. L'articolo 38 del contratto del 2000 prevede che le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

Art. 36 - Istituzione del fondo per la previdenza integrativa della Polizia Locale

1. E' stanziata una quota per la previdenza integrativa del personale appartenente alla Polizia Locale alimentato dai proventi delle sanzioni amministrative per violazioni al Codice della Strada, ex art. 208 C.d.S.

2. Le somme da destinare al fondo saranno determinate annualmente con atto di deliberazione di Giunta Comunale;
3. Ai sensi dell'art.56 quater del CCNL 21 maggio 2018, le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada destinate alla previdenza integrativa confluiscono unicamente all'interno del fondo negoziale.
4. Per l'anno 2021 il budget previsto è pari ad Euro 6.000,00.

Art.37 – Posizioni Organizzative

1. E' istituito il fondo delle posizioni organizzative per l'anno 2021 di importo pari a Euro 38.645 (comprendente indennità di posizione e di risultato).
1. Come previsto dagli art.7 c.4 lett. v) e 15 c.4 del CCNL 21.05.2018, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa (da ora solo P.O.):
 - a. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente, viene destinata una quota pari al 25 % per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b. L'importo destinato alla retribuzione di risultato sarà erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato dall'Ente per le P.O., fino ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., sulla base di fasce predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione;
Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per l'Ente.
Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art.15 c.6 del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista;
Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art.13 c.2 del CCNL.
2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art.18 c.1 lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art.7 c.4 lett. j) del medesimo CCNL, danno atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale (ad esempio incentivi per funzioni tecniche), saranno erogati, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

Letto, confermato e sottoscritto.

i componenti della delegazione di Parte Pubblica :

Dr.ssa Mariateresa PALAZZO – Segretario Comunale

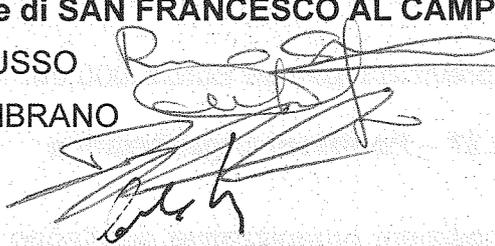
le R.S.U. del Comune di SAN FRANCESCO AL CAMPO nelle persone di:

Geom. Sebastiano RUSSO

Geom. Antonella ZAMBRANO

Dott. Ivan RAVALLI

Dott. Carlo MURA



I rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali nelle persone di :

CGIL FP – Consuelo TORSELLO

UIL FPL – Maurizio CUTAIA

CISL FP -

