

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DEL COMUNE DI PONTE SAN PIETRO TRIENNIO 2021-2023
E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2021**

Richiamata la deliberazione n. 134 del 16.09.2021, con la quale la Giunta Comunale ha impartito alla parte pubblica le direttive per la definizione dei vincoli di ordine finanziario e delle priorità per il C.C.D.I. 2018/2020, nonché per l'utilizzo delle risorse decentrate 2021.

Considerato che in data 24.09.2021 è stata sottoscritta l'ipotesi del C.C.D.I. 2021/2023 (parte economica 2021).

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore dei conti sull'ipotesi di C.C.D.I. 2021/2023 (parte economica 2021), in data 27.09.2021, ai fini della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

A seguito della deliberazione n. 146 del 30.09.2021 con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del C.C.D.I. 2021/2023 (parte economica 2021).

Il giorno 21.10.2021 alle ore 11:00 ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di:

<i>Parte pubblica rappresentata da</i>	
<i>Presidente – Segretario generale Dirigente Settore 2 e 3</i> Zappa Paolo	FIRMATO
<i>Dirigente Settore 1</i> Crippa Patrizia	FIRMATO
<i>Parte sindacale rappresentata da</i>	
<i>Rappresentante R.s.u.</i> Biffi Alessandro	FIRMATO
<i>Rappresentante R.s.u.</i> Locatelli Valerio	//
<i>Rappresentante R.s.u.</i> Rossi Alberto	FIRMATO
<i>C.I.S.L. F.P.</i> Lorini Maurizio	FIRMATO
<i>C.G.I.L. F.P.</i> Rota Deborah	FIRMATO

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il seguente Contratto Decentrato Integrativo 2021-2023.

Titolo I **DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 **Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente (esclusi i dirigenti) del Comune di Ponte San Pietro e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 01.01.2021, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli del presente contratto, ed è riferito al triennio 2021-2023,
4. La sua durata è triennale salvo:
 - le modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il 31 maggio dell'anno successivo, tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente C.C.D.I..
6. Ai sensi dell'art. 8, comma 7, ultimo periodo, del CCNL del 21.05.2018, il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 2 **Formazione ed aggiornamento professionali**

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Ai sensi dell'art. 49-ter del CCNL 21.05.2018, secondo cui al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario dello stesso CCNL (senza considerare, quindi, il Segretario e i Dirigenti), le risorse destinate alla formazione saranno complessivamente pari ad una quota annua non inferiore all'1% del monte salari del personale non dirigente, calcolato secondo quanto contenuto nella dichiarazione congiunta n. 1 al CCNL 11.04.2008. Per il suddetto calcolo, si ritiene di utilizzare i dati relativi all'ultimo Conto annuale inviato al MEF.
3. Le attività formative sono programmate nel Piano di formazione del personale triennale, e dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.

4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento cui l'Amministrazione Comunale lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del C.C.N.L. 21.05.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
5. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
6. La frequenza dei corsi dovrà essere certificata. La certificazione, completa del tempo di formazione a cui il dipendente ha partecipato, dovrà essere conservata nel fascicolo personale del dipendente interessato.

Art. 3

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza (Articolo 56-quater CCNL 21.05.2018)

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del C.C.N.L. le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di previdenza integrativa per il personale della Polizia Locale, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.
2. I relativi importi sono specificati annualmente nella deliberazione della Giunta comunale, che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992.
3. Si richiama integralmente l'Accordo decentrato integrativo per l'attuazione della previdenza e assistenza complementare a favore degli appartenenti al Corpo di Polizia Locale, sottoscritto in data 23.11.2017.
4. Le risorse destinate alle predette finalità previdenziali sono gestite dal "Comitato di Gestione", come previsto dall'art. 6 dell'Accordo di cui al punto precedente.
5. I componenti del Comitato di Gestione verranno scelti tra i soli operatori di Polizia Locale del Comune di Ponte San Pietro e sarà così composto:
 - Comandante pro-tempore del Corpo di Polizia Locale
 - N.1 componente designato dalle OO.SS. maggiormente rappresentativo a livello comunale, presente nella RSU;
 - N. 1 rappresentante eletto a maggioranza tra gli appartenenti al Corpo di Polizia Locale;
6. Il Comitato di Gestione è garante del fondo previdenziale, vigila sulla corretta erogazione delle somme pattuite e che le stesse vengano impegnate esclusivamente per le finalità previdenziali.

Art. 4
Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2021 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in Euro 19.516,00.
2. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del C.C.N.L. 01.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
3. Ai sensi dell'art. 38 comma 2 del C.C.N.L. 14.09.2000 l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del Dirigente o suo delegato e deve essere debitamente motivata.

Art. 5
Servizi aggiuntivi resi dalla Polizia Locale
(Articolo 56-ter CCNL 21.05.2018)

1. In applicazione dell'art. 56-ter del C.C.N.L. del 21.05.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50/2017, convertito con modificazioni dalla Legge n. 96 del 21.06.2017, i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della Polizia Locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al Comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di Polizia Locale per detti servizi aggiuntivi.
2. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario.
3. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
4. Il costo del riposo compensativo è da ascriversi anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa.
5. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del C.C.N.L. dell'01.04.1999 e all'art. 38, comma 3, del C.C.N.L. del 14.09.2000.

Art. 6
Banca delle ore
(Art. 38-bis CCNL 14.09.2000)

1. In applicazione dell'art. 38-bis del C.C.N.L. del 14.09.2000, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, come permessi compensativi, le prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 18 ore per ciascun dipendente, proporzionato eventualmente alla percentuale di part-time, da utilizzarsi entro la fine dell'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il permesso è autorizzato dal Dirigente o da suo delegato secondo quanto previsto dai regolamenti di organizzazione, su richiesta del dipendente interessato. Ove per esigenze organizzative il permesso non possa essere concesso nei periodi richiesti dal dipendente e di comune accordo non si riesca a individuare un diverso periodo, il dipendente ha diritto di

ottenere il permesso richiesto, purché la nuova domanda sia presentata almeno 7 giorni prima di quello richiesto per la fruizione del permesso.

4. Il permesso non può essere utilizzato per assentarsi dal servizio per l'intera giornata lavorativa.
5. Ciascun lavoratore può chiedere entro il 31 gennaio di ogni anno, l'accantonamento delle ore nella citata banca, fino al massimo di 18 ore annue. Sulle ore richieste in accantonamento, il servizio competente procederà a liquidare esclusivamente le maggiorazioni dovute entro il mese successivo a quello di accantonamento, a valere sulla quota allo scopo destinata del fondo per le risorse decentrate.
6. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
7. Il pagamento delle ore accantonate nella banca è consentito se tale opzione è esplicitata nella richiesta di accantonamento. Entro il 31 gennaio il lavoratore potrà chiedere il pagamento delle ore accantonate l'anno precedente. In mancanza di tale richiesta le ore dovranno essere recuperate, a pena di decadenza, entro la fine dell'anno successivo a quello di accantonamento nel conto individuale.
8. Le ore accantonate nei conti individuali e recuperate non sono reintegrabili. Pertanto, nei conti individuali saranno automaticamente accantonate le ore di lavoro straordinario effettuate fino a concorrenza del monte ore richiesto dal dipendente, entro il limite massimo consentito. Le ore recuperate nel corso dell'anno a valere sul conto individuale, non potranno essere reintegrate con altro lavoro straordinario.
9. Le ore accantonate nella Banca ore sono impegnate sulla quota di fondo destinata al pagamento delle prestazioni di lavoro straordinario; la tariffa base delle ore recuperate come "permesso compensativo" costituisce economia di bilancio e torna nella piena disponibilità dell'ente.

<p>Art. 7 Flessibilità dell'orario di lavoro (Art. 27 CCNL 21.05.2018)</p>

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti o in turno.
2. L'orario di lavoro si riferisce a quello individuato nel contratto individuale di lavoro.
Di norma l'orario di lavoro è articolato come segue:

su cinque giorni

Lunedì 08.00-12.30 / 13.30-18.00
Martedì 08.00-14.00
Mercoledì 08.00-14.00
Giovedì 08.00-12.30 / 13.30-18.00
Venerdì 08.00-14.00
Sabato //

Domenica riposo settimanale

su sei giorni:

Lunedì 08.00-12.30 / 13.30-15.30
Martedì 08.00-14.00
Mercoledì 08.00-14.00
Giovedì 08.00-12.30 / 13.30-15.30
Venerdì 08.00-14.00
Sabato 08.00-13.00
Domenica riposo settimanale

3. Rimane salva la facoltà dell'Ente di generalizzare l'orario flessibile, fatti salvi i servizi di cui al comma 1. L'orario flessibile deve rispettare le seguenti condizioni:
 - il ritardo non può superare 1 ora per l'entrata mattutina e 30 minuti per l'entrata pomeridiana. In nessun caso il ritardo potrà superare i dieci minuti antecedenti all'orario di apertura al pubblico del servizio.
 - per l'entrata mattutina, in nessun caso il ritardo potrà superare le h 09.30.
 - il recupero della flessibilità deve avvenire esclusivamente in giornata, prolungando l'orario di uscita.
 - non è ammessa la flessibilità nei giorni in cui i servizi di sportello siano assicurati da un solo dipendente.
4. Se il ritardo è superiore ad 1 ora, al dipendente sarà trattenuta la retribuzione oraria per il tempo intercorrente tra l'ora di inizio del normale orario di lavoro e quella di effettivo ingresso. Inoltre il dipendente è tenuto a giustificare il ritardo, al fine di permettere al responsabile di settore di valutare se ricorrono le condizioni per richiedere l'avvio del procedimento disciplinare nel caso di reiterati ritardi.
5. Le entrate effettuate prima del normale inizio dell'orario di lavoro, sia al mattino che al pomeriggio in caso di rientro, non verranno conteggiate se non formalmente autorizzate dal responsabile di settore.
6. Le prestazioni al di fuori delle fasce di flessibilità di uscita, saranno calcolate solo nel caso che costituiscano compimento di lavoro straordinario, autorizzato dal Dirigente o da suo Delegato.
7. Compatibilmente con le esigenze di servizio e fermo restando l'obbligo del rispetto dell'orario contrattuale (n. 36 ore settimanali) il dipendente, per particolari e comprovate esigenze familiari (quali la frequenza della scuola materna del figlio, necessità di assistenza a persona disabili, ecc.) può chiedere di posticipare l'entrata o di anticipare l'uscita dal lavoro (anche per singole giornate), proponendo l'articolazione sostitutiva dell'orario. In tali casi non si applica la disciplina della flessibilità. La richiesta dovrà essere corredata dalla documentazione necessaria per comprovare la ricorrenza delle esigenze familiari.

Art. 8

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la Sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, e dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza dei Lavoratori in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di

salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 9

Criteria per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa

1. Alla retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa viene destinato un importo così come definito dall'art. 13, comma 3 del Regolamento per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 74 del 20.05.2019, corrispondente al 15% delle risorse complessivamente assegnate alla retribuzione di posizione e di risultato. Tale importo considerato sulla cifra massima di € 53.350,00 è pari a € 8.002,50.
2. La retribuzione di risultato per l'anno 2021 è erogata sulla base della valutazione annuale effettuata secondo il vigente sistema di valutazione (scheda di valutazione), con il quale vengono valutate le performance organizzative e direzionali del personale titolare di posizione organizzativa, rapportando la percentuale della scheda di valutazione annuale al valore massimo della retribuzione di risultato percettibile.
3. Gli eventuali risparmi, derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri, sulla erogazione della retribuzione di risultato rappresentano economie di bilancio per l'Ente.
4. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla Posizione Organizzativa incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. La percentuale è definita ai sensi dell'art. 14 del Regolamento per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative, approvato con deliberazione di G.C. n. 74 del 20.05.2019.
5. Ai sensi dell'art. 11 e art.14, comma 3, del citato regolamento, gli eventuali importi che residuano dalla ripartizione del "budget" a disposizione per la retribuzione di posizione, anche in caso di conferimento di un incarico ad interim, confluiscono nel fondo per la retribuzione di risultato.
6. Prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse, a ciascuna Posizione Organizzativa viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio, derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/08, convertito con modificazioni dalla legge n. 133 del 06.08.2008, relativamente ai primi 10 giorni di assenza per malattia per ogni evento morboso, i cui risparmi per espressa previsione di legge rappresentano economie di bilancio.
7. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative, in attuazione dell'art. 7, comma 4, lett. J) del medesimo CCNL, i relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

Titolo II UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 10 Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'Amministrazione, a seguito del processo di depurazione dalla parte stabile delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente C.C.D.I.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:
 - indennità condizioni di lavoro (lett. c comma 2 art. 68 del C.C.N.L. 2016 – 2018);
 - indennità di turno, indennità di reperibilità, trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (lett. d comma 2 art. 68 del C.C.N.L. 2016 – 2018);
 - compensi per specifiche responsabilità (lett. e comma 2 art. 68 del C.C.N.L. 2016 – 2018);
 - indennità di funzione e indennità di servizio esterno (lett. f comma 2 art. 68 del C.C.N.L. 2016 – 2018);
 - compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del C.C.N.L. 2016 – 2018);
 - progressioni economiche (lett. j comma 2 art. 68 del C.C.N.L. 2016 – 2018).
3. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.
5. Al finanziamento della performance individuale è assegnata una quota non inferiore al 30% delle risorse variabili come definite dal comma 3 dell'art. 68 del C.C.N.L. 21.05.2018.
6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance, le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.
7. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.
8. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito dalla legge n. 133 del 06.08.2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso), costituiscono anch'essi economie di bilancio.
9. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione di cui al comma 2 e la relativa voce di finanziamento. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero superiori, le risorse necessarie saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance.

Art. 11
Indennità condizioni di lavoro
(Art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

1. L'art. 70-bis del C.C.N.L. funzioni locali del 21.05.2018 introduce una nuova tipologia di indennità economica, denominata "indennità per le condizioni di lavoro", la quale riassume le precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valori.
2. Il riconoscimento, formalizzato mediante atto datoriale, è configurato quale giornaliero, entro i valori minimi e massimi da 1 a 10 euro, per singola giornata di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa implicante rischio, disagio e maneggio valori - escludendo pertanto dal computo dell'operatività dell'istituto, qualsiasi assenza giornaliera dal lavoro, dovuta a qualsiasi causale e titolo, nonché le assenze orarie giornaliere in misura superiore al 50% del debito orario giornaliero (principio di prevalenza degli effetti dell'assenza).
3. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
4. Ai dipendenti individuati dal RSPP, che svolgono prestazione di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi e attività disagiate, viene corrisposta un'unica indennità commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, nonché rapportata all'eventuale percentuale di part time, pari a euro 1,56 giornaliera. La spesa per il 2021 è pari a € 93,60.
5. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo, o agente contabile o sub-agente. Per la misura dell'indennità si tiene conto del valore annuo come risultante dal rendiconto dell'agente contabile o del sub agente contabile. Nel caso di un servizio ove siano presenti più sub-agenti e in mancanza di sottoconti, il valore annuo è calcolato dividendo l'importo del conto relativo al servizio per il numero dei sub-agenti.
6. Ai dipendenti individuati dal comma precedente, che svolgono attività di maneggio valori, viene corrisposta un'unica indennità commisurata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività come segue:
 - Maneggio valori da euro 3.001,00 annui fino a euro 10.000,00, euro 1,00
 - Maneggio valori da euro 10.000,01 annui fino a euro 20.000,00 annui, euro 1,50
 - Maneggio valori da euro 20.000,01 o qualifica di economo, euro 2,00.
7. La spesa a tale scopo destinata per l'anno 2021 ammonta a Euro 2.392,00.
8. La liquidazione delle indennità relative alle condizioni di lavoro è effettuata annualmente unitamente al riconoscimento della performance.

Art. 12
Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità,
orario notturno, festivo e notturno – festivo
(Art. 23, 24 CCNL 21.05.2018 e Art. 24 c. 5 CCNL 14.09.2000)

1. Per la disciplina **dell'indennità di turno** si fa riferimento all'art. 23 del C.C.N.L. 21.05.2018 e per l'anno 2021 sono destinate risorse pari a Euro 12.500,00.
2. Si considera equilibrata ed avvicinata la distribuzione dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano/notturno, qualora la loro programmazione mensile preveda che i turni antimeridiani non siano inferiori al 40% e non siano superiori al 60% della somma di tutti i turni e viceversa.
3. Al personale turnista è corrisposta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c);
4. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione, secondo la programmazione prevista e certificata dal Comandante della Polizia Locale.
5. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata di norma unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 21.05.2008.
7. Per **l'indennità di reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del C.C.N.L. del 21.05.2018 per l'anno 2021 sono destinate Euro 5.550,00, ed è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali:
 - **per il personale del corpo di Polizia Locale:**
 - a) in relazione alle esigenze di pronto intervento per le prestazioni necessarie a rimuovere gravi intralci alla circolazione stradale e ad affrontare interventi di protezione civile (a titolo esemplificativo, per emergenza d'intende la presenza di particolari situazioni che impediscono o rendono pericoloso il pubblico transito sulle vie comunali, come la caduta di alberi, smottamenti, allagamenti, eventi atmosferici e calamità eccezionali che interessano il territorio comunale). Sono esclusi gli interventi per il normale rilievo di sinistri stradali. Unitamente ai servizi sopra indicati la reperibilità sarà svolta anche per gli interventi urgenti effettuati dal Corpo Città di Bergamo o altro Istituto di Vigilanza durante i controlli riferiti alla Biblioteca comunale, al Municipio, alle scuole elementari e media, o altro immobile comunale oggetto di sorveglianza. In caso di urgenze il Corpo Città di Bergamo o altro Istituto di Vigilanza ha necessità di avere un riferimento telefonico. Il tipo di intervento eventualmente richiesto, se non diretto telefonicamente, comporterà la prestazione lavorativa dell'Agente di Polizia Municipale. (DISCIPLINA INDENNITA' DI REPERIBILITA' DEL 24/09/2002- in corsivo le parti aggiunte per adeguamento disciplina)
 - b) il servizio viene svolto nei giorni da lunedì a domenica, al di fuori del servizio ordinario, con il seguente orario:
 - da lunedì a sabato dalle ore 0.00 alle ore 07.30 e dalle ore 19.30 alle ore 24.00
 - domenica e festivi non lavorativi dalle ore 0.00 alle ore 24.00

- **per il personale appartenente ai Servizi Demografici:**
 - a) per assicurare il Servizio di Stato Civile limitatamente al caso in cui l'ufficio sia chiuso al pubblico per due giorni festivi consecutivi.
 - b) annualmente con atto datoriale vengono individuate le giornate in cui deve essere garantita la reperibilità dalle ore 08.00 alle ore 12.00.
8. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata di norma unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi; i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 21.05.2018 ed è disciplinata nel seguente modo:
- quantificata in € 10,33 lordi (fino ad € 13,00 lordi) per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente. La possibilità di elevazione dell'arco temporale riferito al mese di cui al precedente comma è oggetto di un'apposita informativa preventiva al fine di attivare la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 lett. k);
 - se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, maggiorata in tal caso del 10%;
 - qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale;
 - non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo, tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale;
 - il dipendente, di norma e come previsto dall'art. 24 comma 2 del C.C.N.L. 21.05.2018, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta;
 - per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
9. Per l'**indennità per orario notturno o festivo** e per **orario festivo-notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del C.C.N.L. del 14.09.2000, per l'anno 2021 sono destinate Euro 200,00; è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
- in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
10. La corresponsione degli importi relativi all'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno è effettuata di norma unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
11. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 21.05.2018.

Art. 13

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ed indennità di funzione per il personale della Polizia Locale (Art. 70-quinquies e art. 56-sexies CCNL 21.05.2018)

1. In applicazione dell'art. 70-quinquies comma 1 e dell'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018 al personale appartenente alle categorie B, C e D, individuato dal Dirigente di riferimento, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, vengono riconosciuti i compensi collegati all'esercizio delle specifiche responsabilità, come meglio specificato nei punti successivi, la somma messa a disposizione per l'anno 2021 è pari a Euro 14.000,00.
2. In relazione alle specifiche responsabilità si precisa che vengono individuate le seguenti figure:
 - responsabili dei servizi:** individuati con formale atto dal responsabile del settore, inquadrati in categoria non inferiore alla D, assegnatari di un'unità organizzativa a cui sono assegnati uno o più dipendenti, di significativa autonomia di valutazione nelle proprie prestazioni:
 - rilasciano certificazioni, attestazioni e altri atti di conoscenza;
 - sottoscrivono comunicazioni;
 - gestiscono spese mediante procedure semplificate destinate all'ordinario funzionamento delle attività assegnate (attività istruttoria);
 - predispongono le determinazioni e gli altri provvedimenti da sottoporre alla sottoscrizione del responsabile di settore o area;
 - predispongono le proposte di deliberazione da sottoporre agli organi collegiali del comune;
 - partecipano alle commissioni di gara relative all'aggiudicazione di contratti di competenza del servizio;
 - coordinano e dirigono l'attività del personale assegnato al servizio per il raggiungimento degli obiettivi programmati;
 - svolgono tutte le attività che rientrano nella sfera di competenza del responsabile di procedimento, specificatamente indicate in seguito;
 - responsabili di procedimento:** individuati con formale atto dal responsabile di settore, inquadrati in categoria C e B3, assegnatari di discreta autonomia di valutazione nelle proprie prestazioni:
 - valutano, ai fini istruttori, le condizioni di ammissibilità, i requisiti di legittimazione ed i presupposti che siano rilevanti per l'emanazione del provvedimento;
 - accertano d'ufficio i fatti, disponendo il compimento degli atti all'uopo necessari, e adottano ogni misura per l'adeguato e sollecito svolgimento dell'istruttoria o dell'attività assegnata. In particolare, possono chiedere il rilascio di dichiarazioni e la rettifica di dichiarazioni o istanze erronee o incomplete e possono esperire accertamenti tecnici ed ispezioni ed ordinare esibizioni documentali;
 - curano le comunicazioni, le pubblicazioni e le modificazioni previste dalle leggi e dai regolamenti;
 - predispongono gli atti di accertamento delle entrate (collegate ai procedimenti, azioni e processi assegnati) ove scaturiscano da calcoli i cui elementi sono in tutto predefiniti da norme o atti amministrativi e non implicano apprezzamenti o valutazione di ordine tecnico-estimativo;
 - liquidano le spese relative ai procedimenti agli stessi assegnati sulla base di impegni assunti con provvedimento del responsabile del settore;
 - sottoscrivono certificazioni di dati direttamente ricavabili da atti e registri di legge detenuti dal comune;

- ricevono la documentazione relativa ai procedimenti assegnati provvedendo a verificarne e certificarne l'autenticità;
- certificano l'autenticità delle sottoscrizioni dei documenti secondo quanto previsto dal DPR 28 dicembre 2000, n. 445.

3. I Dirigenti provvedono ad individuare personale con specifiche responsabilità, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore inquadrato in categoria B C e D svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza, come previsto dalla seguente pesatura:

	Grado		
	elevato	medio	limitato
Supporto al dirigente nell'esercizio del potere decisionale relativo al processo	5	3	1
Competenza specialistico/professionale rispetto alle funzioni da svolgere	5	3	1
Efficienza nella gestione delle risorse umane (se affidate)	5	3	1
Efficienza nella gestione risorse finanziarie e/o strumentali	5	3	1
Autonomia operativa nello svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati	5	3	1
Capacità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne	5	3	1
TOTALE Punteggio massimo attribuibile: 30 punti			

- Le schede di pesatura sono stabilite dal Dirigente, previo confronto nel Comitato di direzione.
- Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 18 punti complessivi.
- Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:
 - somma a disposizione
 - somma dei punteggi delle specifiche responsabilità.
 - punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.
 Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula: $A/B * C$.
- Il punteggio di ogni singolo dipendente è rapportato all'eventuale percentuale di part time.
- L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
- Il compenso da attribuire a consuntivo (già rapportato all'eventuale percentuale di part-time), collegato all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti implicanti responsabilità, verificato ed attestato dal Dirigente di riferimento, è erogato annualmente, in un'unica soluzione, unitamente al riconoscimento della produttività collegata alla performance.
- Al finanziamento **dell'indennità per specifiche responsabilità** di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del C.C.N.L. 21.05.2018, per l'anno 2021 è destinato un importo pari a Euro 1.175,00. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del C.C.N.L. 21.05.2018 ed è cumulabile con quella di cui al comma 1 del suddetto articolo, solamente in presenza di un'effettiva diversità del titolo (ovvero dell'incarico) in base al quale viene corrisposta (vale a dire che gli incarichi non possono coincidere con la responsabilità di cui al comma 1 che già li comprende).

11. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
b) Ufficiale elettorale	€ 300,00
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 300,00

12. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

13. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

14. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

15. Le indennità non possono essere revocate durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

16. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

17. Il compenso da attribuire a consuntivo, collegato all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti implicanti responsabilità, verificato ed attestato dal Dirigente di riferimento, è erogato annualmente, in un'unica soluzione, unitamente al riconoscimento della produttività collegata alla performance individuale.

Art. 14

Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (Art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018)

1. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al Corpo della Polizia Locale per l'anno 2021 è destinata una somma pari a Euro 3.000,00
2. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del C.C.N.L. 21.05.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio esterno, avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento, e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per un periodo superiore al 70% dell'orario giornaliero.
4. L'indennità di cui al precedente comma 2, a seguito della stipula contratto collettivo decentrato integrativo recante disposizioni di alcuni istituti riguardanti il personale appartenente al Corpo di Polizia Locale sottoscritto il 18.06.2020, dal 01.01.2020 è quantificata in Euro 2,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno, ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del C.C.N.L. 06.07.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 12.
6. Ai fini della corresponsione degli importi relativi, il Comandante dovrà provvedere ad inviare la certificazione relativa all'effettivo svolgimento del servizio all'esterno effettuato con le modalità di cui al comma 3.

7. L'indennità di cui al presente articolo si applica dal 1° giorno del mese successivo a quello della sottoscrizione del presente C.C.D.I.
8. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata di norma unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.

Art. 15
Risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di direzione o di staff
per i dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale.

1. Non è presente personale in servizio della ex 8^a qualifica funzionale già titolare dell'indennità di direzione prevista dall' art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa.

Art. 16
Progetti finanziati con parte variabile del Fondo
Proventi delle violazioni al codice della strada
(Art. 56 – quater CCNL 21.05.2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D.Lgs. n.285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanziava le relative risorse ai sensi dell'art. 67, comma 3 lett. i, e comma 5 lett. b), C.C.N.L. 21.05.2018.
3. Nel corso dell'anno 2021 non è stato attivato alcun progetto.
4. L'utilizzo dei proventi per le motivazioni di cui al comma 1, vanno approvati con deliberazione della Giunta Comunale e finanziati per l'importo nella stessa indicato.
5. Le risorse di cui al comma precedente sono erogate annualmente, in un'unica soluzione, unitamente al riconoscimento della produttività collegata alla performance individuale

Art. 17
Progressione economica orizzontale all'interno della categoria
(Art. 16 CCNL 21.05.2018)

1. Al finanziamento delle nuove progressioni orizzontali per l'anno 2021 non è stata destinata nessuna somma.
2. Le parti danno atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, presenti nell'Ente, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al C.C.N.L. 21.05.2018;
 - c) ai sensi dell'art. 12, comma 8, del C.C.N.L. 21.05.2018 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione, fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
 - d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. In applicazione dell'art. 16 del C.C.N.L. del 21.05.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale relative al triennio precedente a quello dell'anno di attribuzione della progressione;
 - b) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
 - c) in caso di ulteriore parità si valuterà il numero delle ore di formazione certificate nel triennio precedente stilando una graduatoria ulteriore;
 - d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.
4. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza, è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio minima di ventiquattro mesi.
5. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale solo se in possesso del requisito dell'anzianità di servizio minima di 24 mesi nella posizione economica di partenza.
6. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 70% del massimo ottenibile nel citato triennio.
7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo.

Art. 18
**Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni
o di risultati del personale**

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'Ente che ad esse danno attuazione.
3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche è regolata da apposito e separato atto (Regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo per l'incentivo per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 143 del 23.07.2018).
4. La disciplina relativa agli incentivi per il recupero dell'evasione fiscale, ex art. 1, comma 1091, legge n. 145/2018 è regolata da apposito regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 180 del 15.12.2020.

Art. 19
Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei trattamenti economici specificati nei precedenti articoli.
2. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
3. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 C.C.N.L. 21.05.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
4. Le risorse vengono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente C.C.D.I. con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e del personale dirigente. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del C.C.N.L. 21.05.2018.
5. Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente; per l'anno 2021 l'importo complessivo indicativo è pari a Euro 598,00 (individuale pari a Euro 299,00)
6. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
 - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
 - b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

7. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 del C.C.N.L. 21.05.2018 e sottratte le somme di cui al comma 5, il complesso delle risorse destinate a premiare la performance per l'anno 2021 ammonta a Euro 69.523,82. Si rileva che detto importo potrebbe subire delle variazioni qualora l'adeguamento al limite al trattamento accessorio in applicazione dell'art. 33 comma 2 D.L. 34/2019 fosse modificato al 31/12/2021. Il dato del personale in servizio considerato nel calcolo di detto adeguamento alla data del 15/09/2021 è pari a 36 (comprese le posizioni organizzative) contro 35,39 al 31.12.2018.
8. Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:
- il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa e dei dirigenti, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
 - il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
B –B3	0,71
C	0,87
D	1,01

- i risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo, che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
 - le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;
 - moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni Settore, si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.
9. Assegnato il budget di settore, le risorse sono distribuite tra il relativo personale:
- per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati nei singoli servizi negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance (prima parte scheda valutazione vigente)
 - per il 50 % in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance (seconda parte scheda valutazione vigente)
10. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa è necessario che ad ogni servizio o unità organizzativa vengano assegnati degli obiettivi misurabili. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV sulla scorta dei reports predisposti dai Dirigenti o Responsabili di Area, in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi di ogni singolo servizio determina la distribuzione della performance organizzativa ai dipendenti assegnati al relativo servizio.
11. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel settore dei parametri di cui al comma 8 lett. b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale.
12. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo, destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.
13. L'erogazione del restante 50 % delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene mediante compilazione da parte dei Dirigenti o dei Responsabili di Area delle schede di valutazione per la parte relativa alla valutazione individuale (seconda parte della

scheda individuale di valutazione), secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 199 del 29.12.2008 e n. 34 del 15.03.2010, alle quali si rimanda integralmente.

14. Per l'erogazione di tale quota, si procede moltiplicando la valutazione individuale per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente comma 8, lett. b). I risultati così ottenuti vengono sommati per tutti i dipendenti del settore, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente, calcolata applicando il parametro della categoria di appartenenza.
15. Prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate, e alle assenze a giorni o a ore che prevedono la riduzione dello stipendio.
L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno in base alle seguenti formule:
 - **assenze conteggiate a giorni (es. malattia anche superiore a i 10 gg., congedo parentale ed ogni altra assenza con riduzione dello stipendio prevista dai CCNL e da disposizioni di legge)**
nella misura di $1/(\text{gg. lavorativi settimanali} \times 52 \text{ settimane})$ per ogni giorno lavorativo di assenza
 - **assenze conteggiate a ore (ove prevista la riduzione dello stipendio stabilita dai CCNL e da disposizioni di legge)**
nella misura di $1/(\text{ore lavorative settimanali} \times 52 \text{ settimane})$ per ogni ora lavorativa di assenzaPer espressa previsione di legge solo i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.
16. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati, rapportando il punteggio individuale di cui al comma 10 lett. b).
17. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro la fine del mese di maggio dell'anno successivo e comunque entro 60 giorni dalla consegna effettiva di tutte le schede di valutazione all'ufficio del personale, in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa, fermo restando il periodo minimo di due mesi di servizio effettivo (compreso il collocamento in ferie) necessario per essere ammessi alla valutazione.

Art. 20
Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del C.C.N.L. del 21.05.2018, per l'anno 2021 è stato costituito dall'Amministrazione Comunale con determinazione n. 100-126 del 16.09.2021, ed ammonta a **€ 211.997,42**.
2. A seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali storiche, per l'anno 2021 pari rispettivamente a Euro 19.300,00 ed Euro 61.900,00, la ripartizione delle risorse decentrate è la seguente:

Destinazione utilizzo	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 35.014,71
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 35.014,71
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	€ 598,00
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 0,00
Indennità di turno	€ 12.500,00
Indennità di reperibilità	€ 5.550,00
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	€ 200,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 2.500,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 14.000,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	€ 1.175,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	€ 3.000,00
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	€ 21.245,00
Progetti per la Polizia Locale	€ 0,00
TOTALE	€ 130.797,42

Art. 21
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto, conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

SOTTOSCRIZIONE IPOTESI

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI PONTE SAN PIETRO TRIENNIO 2021-2023 E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

Il giorno 24 del mese di **settembre** dell'anno **2021**, presso la sede del Comune di Ponte San Pietro, a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente, le parti negoziali composte da:

<i>Parte pubblica rappresentata da</i>	
<i>Presidente – Segretario generale Dirigente Settore 2 e 3</i> Zappa Paolo	FIRMATO
<i>Dirigente Settore 1</i> Crippa Patrizia	FIRMATO
<i>Parte sindacale rappresentata da</i>	
<i>Rappresentante R.s.u.</i> Biffi Alessandro	FIRMATO
<i>Rappresentante R.s.u.</i> Locatelli Valerio	//
<i>Rappresentante R.s.u.</i> Rossi Alberto	FIRMATO
<i>C.I.S.L. F.P.</i> Lorini Maurizio	//
<i>C.G.I.L. F.P.</i> Rota Deborah	//

sottoscrivono l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Ponte San Pietro triennio 2021-2023 e destinazione delle risorse decentrate anno 2021.