

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Boffalora Sopra Ticino
per gli anni 2019 – 2020 -2021**

Il giorno 30.12.2019 alle ore 10:00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dr.ssa Antonella Anecchiarico

e dai sigg:

- Roberto Piodi – Responsabile Area Programmazione e Controllo
- Elena Novarese – Responsabile Area Affari Generali
- Gabriela Nava – Responsabile Ufficio Tecnico

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- CSA – Ernesto Cassinelli
- CISL FP Milano Metropoli – Patrizia Ferrari

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

- Andrea Ramazzotti
- Mauro Vago
- Kathia Ranza



Art.1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Boffalora sopra Ticino (MI) 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. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, ad eccezione degli articoli relativi alla destinazione delle risorse che hanno decorrenza dal 01.01.2019.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di marzo dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

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. Le parti prendono atto che salva diversa vigente disposizione legislativa l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.

Art. 3

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, 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 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. 4

Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5 e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2019 in un importo pari a quanto stanziato a fine esercizio finanziario 2018.

2. Le risorse di cui al comma 1, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa tenendo conto dell'avvenuta pesatura delle singole posizioni organizzative a seguito dell'esperimento della procedure di confronto di cui all'art. 5 del CCNL 21.5.2018 tenuto conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e della durata dell'incarico.

3. Il risultato rappresenta il possibile importo massimo conseguibile della retribuzione di risultato di ciascuna posizione organizzativa; tale importo verrà poi rapportato alla percentuale del conseguimento degli obiettivi assegnati effettuata a consuntivo secondo il vigente sistema di valutazione.

Art. 5

Orario di lavoro e flessibilità

1. La prestazione ordinaria lavorativa dovuta dal dipendente nel nostro Ente, con esclusione dei servizi organizzati su turni, è articolata in prestazione suddivisa in cinque giornate lavorative, 36 ore settimanali, dal lunedì al venerdì.

2. L'istituto della flessibilità è applicabile alla sola tipologia di lavoro ordinario. Esso consiste nella possibilità di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe

le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura, come indicato alle seguenti tabelle:

Fascia di Presenza obbligatoria:

lunedì	dalle ore 09.00 alle ore 12.30
martedì	dalle ore 09.00 alle ore 12.30
mercoledì	dalle ore 09.00 alle ore 12.30
giovedì	dalle ore 09.00 alle ore 12.30
venerdì	dalle ore 09.00 alle ore 12.30

3. Nei giorni con rientro pomeridiano è obbligatoria la pausa pranzo di almeno mezz'ora da fruire tra le 12.30 e le 14.00. I minuti inferiori alla mezz'ora non saranno conteggiati ai fini del completamento dell'orario di lavoro. Nei giorni di lavoro continuato è concessa una pausa della durata massima di mezz'ora da fruirsi tra le 12.30 e le 14.00. Dette pause vanno obbligatoriamente timbrate in entrata e uscita.

Fascia di Flessibilità:

lunedì	dalle ore 08.00 alle ore 09.00	
martedì	dalle ore 08.00 alle ore 09.00	
mercoledì	dalle ore 08.00 alle ore 09.00	
giovedì	dalle ore 08.00 alle ore 09.00	
venerdì	dalle ore 08.00 alle ore 09.00	

4. La flessibilità è consentita anche ai lavoratori che svolgono attività di front office purché sia garantita la copertura del servizio nella sua totalità e la fruizione sia resa nel rispetto degli orari di apertura al pubblico, così come definiti per gli uffici/servizi per cui sono previsti, l'eventuale debito orario derivante dalla fruizione di spazi di flessibilità, sia in entrata che in uscita, dovrà essere recuperato entro il mese di maturazione.

5. Le decisioni riguardanti l'orario di lavoro dei dipendenti investono direttamente la sfera delle competenze generali ascritte ai Responsabili di Settore. Gli stessi, nel compiere le proprie scelte, devono comunque tenere conto, contemperandole, delle esigenze di servizio e di quelle personali e/o familiari dei dipendenti, nel rispetto degli indirizzi generali dell'Amministrazione.

6. I Responsabili di Settore sono responsabili del controllo e dell'osservanza dell'orario di lavoro del personale loro assegnato; eventuali violazioni del personale dipendente, conseguenti a dolo o colpa grave, che comportino una mancata prestazione lavorativa dovuta, con relativo danno per l'Ente, possono configurare una violazione di carattere penale, oltre che disciplinare e contabile.

Art. 6
Disciplina del lavoro straordinario

Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 7.152,26 oltre a € 2.057,20 per eventi eccezionali (art.14 comma 2 ccnl 1.4.1999).

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 CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.

In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 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 PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. 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. Il costo del riposo compensativo è da ascriversi anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. 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 CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

Ai sensi dell'art. 38 comma 7 del CCNL 14.9.2000, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio .

Art. 7
Banca delle ore

1. È istituita la banca delle ore del Comune di Boffalora sopra Ticino (MI) con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.
2. *In applicazione dell'art. 38 bis del CCNL del 14.9.2000 istitutivo della banca delle ore, si stabilisce che, nel corso di ogni anno, un numero massimo di 50 ore di lavoro straordinario effettuate, su richiesta del dipendente, confluiscono nel conto ore individuale stabilito dal predetto art. 38 bis (banca delle ore).*
3. *Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o famigliari, da fruire a ore oppure a giornate da fruire entro il primo semestre dell'anno successivo*

Art. 8
Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

1. Le ferie sono un diritto irrinunciabile. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
2. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nelle seguenti modalità:
 - il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno - 30 settembre
3. La giornata del Santo Patrono è il primo lunedì del mese di Agosto.

4. Viene stabilita la possibilità di usufruire i 4 giorni di festività sopresse ad ore.

Art. 9

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente articolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti e le somme erogate fino alla data di stipula del presente contratto.

Art. 10

Indennità condizioni di lavoro.

Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018, l'indennità 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.

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano **continua e diretta** esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

- a) **Rischio**: Tale indennità viene riconosciuta ai dipendenti che svolgono in concreto prestazioni di lavoro rischiose in relazione alle effettive condizioni ambientali, per la salute e l'integrità degli stessi.

ATTIVITÀ ESPOSTE A SITUAZIONI DI RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati e comunque i rischi così come definiti dal D.lgs. n.81/2008 testo unico sulla sicurezza e inseriti nel D.V.R. dell'Ente:

- Esposizione ad agenti chimici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
- Esposizione a rischio di precipitazione, colpi e impatti, anche in occasione di sopralluoghi nei cantieri
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.

Tenuto conto delle peculiarità dell'ente e dell'analisi organizzativa, il rischio è riconosciuto per prestazioni richieste alle seguenti categorie di lavoratori:

operai

cuochi

personale addetto ai sopralluoghi di cantiere.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Responsabili di Area.

Il rischio è remunerato in € 1,25, per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività richiesta e verrà corrisposta di norma il mese successivo alla prestazione effettuata. La prestazione andrà certificata dal responsabile di Area ed inoltrata all'ufficio personale entro il 5 del mese successivo.

b) Disagio:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione particolare che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo.

Tenuto conto delle peculiarità dell'ente e dell'analisi organizzativa, il disagio è riconosciuto:

per prestazioni richieste al fine di garantire la funzionalità dei servizi educativi in caso di momentanea assenza di unità di personale, determinando condizioni lavorative che incidono sfavorevolmente sulla qualità di vita privata del dipendente.

Per i servizi biblioteca, anagrafe e stato civile declinati su sei giorni lavorativi e con programmazione dei turni del sabato, limitatamente alla giornata del sabato o comunque alla giornata lavorativa effettuata oltre il quinto giorno settimanale.

Il disagio è remunerato in € 1,25 per ogni giornata di effettivo svolgimento di attività di cui alla lettera b e verrà corrisposta di norma il mese successivo alla prestazione effettuata. La prestazione andrà certificata dal responsabile di Area ed inoltrata all'ufficio personale entro il 5 del mese successivo.

c) Maneggio valori:

E' riconosciuta la fattispecie di maneggio valori all'Economo e ai soggetti nominati Agenti Contabili con specifico e formale atto. Le "attività implicanti il maneggio valori" riguardano il personale nominato con apposito atto deliberativo "agente contabile" e/o "economo comunale";

L'indennità di cui al comma 1 è definita come segue:

Economo comunale: € 1,50 per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività;

Agente contabile: € 1,30 per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività per incassi annuali superiori a 4.500,00;

€ 1,00 per ogni giornata di effettivo svolgimento dell'attività per incassi annuali compresi tra 500,00 e 4.499,00;

€ 0,00 nessuna indennità è prevista per incassi annuali inferiori a 500,00.

Il maneggio valori verrà corrisposto di norma il mese successivo alla prestazione effettuata nell'importo minimo, con conguaglio a fine anno. La prestazione andrà certificata dal responsabile di Area ed inoltrata all'ufficio personale entro il 5 del mese successivo.

Art. 11

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità

1. Per la disciplina dell'**indennità di turno** si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018
2. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno per le particolari situazioni personali e famigliari di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
3. Le parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese.
4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
5. Per la disciplina dell'**indennità di reperibilità** si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata 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 CCNL 21.5.2008.

Art. 12

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una quota fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 18 previste per l'anno di competenza). Tale quota è pari ad euro e dovrà necessariamente essere proporzionata alle effettive risorse disponibili per la contrattazione decentrata, salvaguardando le quantità economiche destinate al finanziamento di istituti diversi e alla produttività rivolta alla generalità dei dipendenti.
2. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018, al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza quali la

responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne, lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria;

3. L'attribuzione della specifica responsabilità viene effettuata dal Responsabile di Area con proprio atto debitamente motivato. Tale atto dovrà indicare il periodo di attribuzione della Responsabilità assegnata. In mancanza di una data di scadenza della specifica responsabilità si intende attribuita fino ad un atto formale di revoca da parte del responsabile di Area. I provvedimenti sono adottati da ciascun Responsabile di Area, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario Comunale in sede di conferenza dei responsabili;
4. L'indennità per specifiche responsabilità è fissata, in base ai seguenti criteri:

Il Responsabile di Area/P.O. individua nel rispetto dei criteri concordati, attraverso un proprio atto, l'affidamento delle specifiche responsabilità al personale assegnato alla propria area. L'atto del responsabile di P.O. deve essere emanato entro il mese di gennaio di ogni anno.

INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

A) Il sistema del conferimento delle indennità di responsabilità, deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato dall'ente ed in particolare deve tener conto:

- *della complessità e del peso di aggregazione dei processi, per cui non può essere attribuito a più di una unità per servizio;*
- *del miglioramento del sistema delle relazioni interne e dell'organizzazione in generale*
- *del conseguimento di uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuali di naturale gestionale, relazionale e procedimentale, anche ai fini della prevenzione della corruzione;*

B) l'importo massimo annuo lordo per tutte le categorie può arrivare fino a 2.000,00, ad esclusione delle specifiche responsabilità, ex lett. i)

C) Il numero delle posizioni ed il riparto tra le aree operative dell'Ente, viene determinato dalla conferenza dei responsabili delle posizioni organizzative;

D) il conferimento dell'indennità viene effettuato dal responsabile della posizione organizzativa interessata, con provvedimento motivato, sulla scorta dei criteri fattispecie predefiniti nel presente articolo;

E) annualmente il responsabile della posizione organizzativa, verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità;

F) l'indennità individuata per ciascuna responsabilità viene corrisposta solo se le relative incombenze sono state formalmente attribuite ed in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti pari o superiori a 7 mesi, In caso contrario non viene erogata.

G) Al personale part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, l'indennità é corrisposta in proporzione.

CRITERI/FATTISPECIE

CAT. D

1. *Responsabilità di apposizione di regolarità tecnica sulle proposte deliberative*
2. *Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale) e /o relazioni esterne complesse*
3. *Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici*

4. Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività e coordinamento gruppi di lavoro per il conseguimento di obiettivi specifici
5. Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche
6. Responsabilità di gestione di risorse - (Rendicontazione al Responsabile del Centro di Costo dei capitoli PEG attribuiti)
7. Responsabilità di attività sostitutiva per periodi limitati nel tempo (funzione vicario), limitatamente alle assenze ordinarie e, comunque, per periodi non superiori a 30 giorni
8. Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
9. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni) e pareri

Per le figure di categoria D:

cui vengano conferite fino a n. 02 fattispecie	fino a 1.000,00
cui vengano conferite fino a n. 04 fattispecie	fino a 1.300,00
cui vengano conferite fino a n. 06 fattispecie	fino a 1.600,00
cui vengano conferite fino a n. 09 fattispecie	fino a 2.000,00

Per le fattispecie intermedie si considera il parametro intercorrente tra le due fattispecie

CAT. C

1. Responsabilità di apposizione di regolarità tecnica sulle proposte deliberative
2. Responsabilità di partecipazione a commissioni di gara e concorso;
3. Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale) e /o relazioni esterne complesse
4. Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici
5. Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività
6. Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse
7. Responsabilità di gestione di risorse (Rendicontazione al Responsabile del Centro di Costo dei capitoli PEG attribuiti)
8. Responsabilità di attività sostitutiva per periodi limitati nel tempo (funzione vicario), limitatamente alle assenze ordinarie e, comunque, per periodi non superiori a 30 giorni
9. Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
10. Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni) e pareri

Per le figure di categoria C:

cui vengano conferite fino a n. 02 fattispecie	fino a 800,00
cui vengano conferite fino a n. 04 fattispecie	fino a 1.100,00
cui vengano conferite fino a n. 06 fattispecie	fino a 1.400,00
cui vengano conferite fino a n. 09 fattispecie	fino a 2.000,00

Per le fattispecie intermedie si considera il parametro intercorrente tra le due fattispecie.

CAT. B

1. Responsabilità di coordinamento di personale
2. Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività
3. Responsabilità di gestione di risorse

4. *Responsabilità nella gestione di processi complessi*
5. *Responsabilità di tenuta di relazioni con soggetti esterni e stakeholders*

1. L'indennità di specifica responsabilità sarà corrisposta sulla base dell'effettiva responsabilità, del periodo di attribuzione e successivamente alla firma del presente contratto.
2. Per quanto riguarda le cumulabilità delle varie indennità si rimanda al CCNL del 21/05/2018.

Per le figure di categoria B:

<i>cui vengano conferite almeno n. 02 fattispecie</i>	<i>fino a 600,00</i>
<i>cui vengano conferite almeno n. 05 fattispecie</i>	<i>fino a 1.200,00</i>
<i>Per le fattispecie intermedie si considera il parametro intercorrente tra le due fattispecie</i>	

Le fattispecie sopra richiamate si applicano a decorrere dal 2020. Per il 2019 si applicano i criteri vigenti che le parti dichiarano conformi ai principi ispiratori del presente contratto e della normativa vigente

3. Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$a/b*c$$

- a. somma a disposizione per tutte le particolari responsabilità
- b. somma degli importi di tutte le figure
- c. punti attribuiti alla singola figura

4. Il valore di ogni singolo dipendente sia per la somma che per l'attribuzione del punteggio individuale è rapportato alla percentuale di riduzione oraria.

5. 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 DL 112/2008.

6. 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.

7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

Art. 13

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale pari al ... % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle

progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad euro

2. Gli incentivi, previsti dall'art. 70-quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Responsabile di Settore, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
 - a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
 - b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
 - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

L'atto di attribuzione della specifica responsabilità da parte del Responsabile di Settore dovrà indicare il periodo di attribuzione della Responsabilità assegnata. In mancanza di una data di scadenza della specifica responsabilità si intende attribuita fino ad un atto formale di revoca da parte del responsabile di Settore;

3. Il compenso è assegnato nella misura massima di euro 300 annui che verrà corrisposto annualmente sulla base dell'effettivo periodo in cui è stata attribuita la responsabilità;
4. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso per ognuna di tali attività entro il tetto massimo di € 500 annui lordi;
5. Tale compenso non può essere erogato ai dipendenti che percepiscono le indennità di cui al precedente art. 11 del presente CCDI.
6. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
7. 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	€ 200,00
c) Responsabile di tributi	€ 200,00
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 200,00
e) Formatore professionale	€ 200,00
f) Responsabile di archivi informatici	€ 200,00
g) Ufficiale giudiziario	€ 200,00
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 200,00

8. 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.
9. 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 DL 112/2008.
10. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

11. 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.
12. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese.
13. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 22 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 14
Compensi Messi notificatori

1. Sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2 lett. h) del CCNL 21.05.2018 ai messi notificatori viene riconosciuto un importo pari ad € 2,00 per ogni notifica relativa al rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione finanziaria incassato dall'Ente;
2. L'Ente definisce annualmente l'importo massimo da destinare esclusivamente ai compensi di cui al presente articolo mediante l'incremento delle risorse variabili del Fondo sulla base di quanto previsto dall'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.05.2018;
3. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati ed è calcolata sulla base degli incassi annui certificati dal Responsabile di Area.

Art. 15
Indennità per il personale della Polizia Locale. Indennità di servizio esterno

1. Sulla base delle previsioni di cui agli artt. 56-quinquies, al personale della polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad euro 4 euro, di cui 2 finanziati sui proventi del CDS;
2. Per attività svolta in modo continuativo all'esterno si intende quella, derivante dal modello organizzativo adottato dall'Ente, in cui lo stesso dipendente svolge una parte della sua attività all'interno degli uffici solo se ciò costituisce condizione indispensabile e strumentale per lo svolgimento dell'attività esterna;
3. Al personale della polizia locale che è stato giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne non viene erogato alcun compenso a questo titolo;
4. L'individuazione dei dipendenti incaricati di servizio esterno viene definita annualmente con apposito atto del Responsabile di Area e la relativa indennità verrà corrisposta al mese successivo alla prestazione certificata dal responsabile di Area ed inoltrata all'ufficio personale entro il 5 del mese successivo.

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 CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 10 .

Art. 16
Indennità per il personale della Polizia Locale. Indennità di funzione

Indennità di funzione

1. In applicazione del citato art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018 è possibile attribuire al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del servizio da un minimo di € 800,00 fino ad un massimo di € 2.000,00 annue lorde. 1. Al finanziamento dell'indennità di funzione è destinata una quota fondo delle risorse decentrate. Tale quota è pari ad euro 1.600,00 e dovrà necessariamente essere proporzionata alle effettive risorse disponibili per la contrattazione decentrata, salvaguardando le quantità economiche destinate al finanziamento di istituti diversi e alla produttività rivolta alla generalità dei dipendenti.

2. Le parti convengono di **attribuire l'indennità di funzione** nel caso di attribuzione di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità .

Vengono a tal fine individuate le seguenti fattispecie:

1. *Responsabilità di apposizione di regolarità tecnica sulle proposte deliberative*
2. *Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)*
3. *Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici*
4. *Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività*
5. *Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse*
6. *Responsabilità di gestione di risorse (tenuta della contabilità per ogni capitolo PEG attribuito)*
7. *Responsabilità di attività sostitutiva*
8. *Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori*
9. *Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni) e pareri*

3. I provvedimenti di attribuzione sono adottati dal comandante, previo confronto con gli altri Responsabili e con il Segretario comunale in sede di conferenza dei responsabili o altra modalità formale. La relativa pesatura terrà conto del grado di responsabilità delineato dalle norme e dell'intensità del coordinamento richiesto, secondo la seguente scala:

<i>Grado medio</i>	<i>Grado alto</i>	<i>Grado molto alto</i>
<i>Fino a € 800 Con punteggio da 0 a 10</i>	<i>Fino a € 1000 Con punteggio da 11 a 20</i>	<i>Fino a € 2000 Con punteggio da 21 a 25</i>

4. I criteri di attribuzione oggetto di contrattazione sono i seguenti parametri di pesatura sommati ai parametri relativi al grado rivestito in base alle seguenti tabelle:

Criteri di pesatura	peso
Rilievo delle competenze specifiche richieste	3
Rilevanza e complessità degli atti e dei procedimenti gestiti	4
Rilevanza interna ed esterna dell'attività assegnata	5
Complessità della materia trattata	4
Numero dei dipendenti da coordinare (qualora di minori di 2 il peso è 0)	4

	Grado del personale	peso
Personale di Polizia Locale di categoria C	Agente di polizia locale	1
	Agente scelto di polizia locale	2
	Assistente di polizia locale	3
	Assistente scelto di polizia locale	4
	Sovrintendente di polizia locale	5

Le fattispecie sopra richiamate si applicano a decorrere dal 2020. Per il 2019 si applicano i criteri vigenti che le parti dichiarano conformi ai principi ispiratori del presente contratto e della normativa vigente

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$a/b*c$$

- d. somma a disposizione per tutte le particolari responsabilità
- e. somma degli importi di tutte le figure
- f. punti attribuiti alla singola figura

5. La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente ed è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Non sono considerate assenze dal servizio quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dal servizio dovuta alle eccezioni contenute nei comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

Art. 17

Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'Area della Vigilanza

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 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 PL, confluiscono all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio per il personale che non ha ancora attivato altre forme pensionistiche individuali. E' fatta salva la volontà del lavoratore

di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.

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.

Art. 18

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2019 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una percentuale pari al 0% del fondo delle risorse decentrate

Testano vigenti i criteri in vigore che le parti danno atto essere conformi alle previsioni contrattuali. A decorrere dal 2020 i suddetti criteri potranno essere rivisti contestualmente alla contrattazione dell' utilizzo

Art. 19

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, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 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.

Le parti definiscono che i titolari di Posizione organizzativa partecipano alla corresponsione dei compensi in oggetto. Laddove la regolazione di tali compensi è contenuta in atti appositi e separati integrativi di questo CCDI, a tali atti viene anche demandata la definizione della correlazione tra il compenso e l'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Art.20

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziare dall'amministrazione possono essere finanziati progetti strategici coerenti con le previsioni del DUP.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa e individuale.

Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite

annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

Art. 21
Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) rappresenta il ... % di tali risorse, pari ad euro
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1 e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.
3. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
4. Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.
5. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale l'80% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
6. Le risorse vengono poi sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. 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 CCNL 21.5.2018.
7. 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
8. 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.
9. A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018 e sottratte le somme di cui al comma 7, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance pari ad euro ...
10. Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:
 - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, 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;

- b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

a) Categoria	b) Parametro
c) A	d) 1
e) B	f) 1,10
g) Accesso B3	h) 1,20
i) C	j) 1,30
k) C con particolari responsabilità, indennità di funzione e D	l) 1,40

- c) 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;
- d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- e) 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.

11. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale:

- a) per il 20 % in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;
- b) per il 80 % in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.

12. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dal Nucleo di Valutazione.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP con esclusione di quanto finanziato dal precedente art. 18. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel settore dei parametri di cui al comma 10 lett. b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.

13. L'erogazione del restante 80 % delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;

- a) per l'erogazione di tale quota si procede moltiplicando la valutazione individuale per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente comma 10, lett. b). I risultati così

ottenuti vengono sommati per tutti 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.

14. 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).
15. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di marzo dell'anno successivo in applicazione dei seguenti criteri e della relativa procedura applicativa.

Art. 22

Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Nella tabella è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate per il 2019 determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

Per il 2020 e 2021 sono indicate delle proiezioni che le parti concordano di poter rivedere in seguito alla contrattazione annuale. Le parti si impegnano a destinare la somma di 1600 a partire dal 2020 per nuove progressioni economiche.

PROSPETTO UTILIZZO FONDO 2019 - 2020 - 2021

	2019	2020	2021
INDENNITA' NIDO	6.147,90	6.215,62	6.215,62
COMPARTO	12.747,96	12.844,59	12.844,59
DIFFERENZIALE PROGRESSIONI	1.202,76	1.202,76	1.202,76
PROGRESSIONI CONSOLIDATE	22.124,03	23.724,03	23.724,03
INDENNITA' 70 SEPTIES	64,56	64,56	64,56
tot. Parziale	42.287,21	44.051,56	44.051,56
INDENNITA' TURNO	5.000,00	5.000,00	5.000,00
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO	2.650,00	2.650,00	2.650,00
REPERIBILITA'	100,00	100,00	100,00
PARTICOL. RESPONSABILITA'	7.200,00	7.200,00	7.200,00
INDENNITA' FUNZIONE PL.	1.600,00	1.600,00	1.600,00
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO	2.000,00	2.000,00	2.000,00
PROCESSI VALUTATIVI	11.305,68	6.201,86	6.201,86
QUOTA PROGETTI FINALIZZATI	3.000,00	3.500,00	3.500,00
PERFORMANCE PL	3.000,00	3.500,00	3.500,00
SPECIFICHE DISP. LEGGE (ISTAT, VS TERZI)	14.677,00	8.000,00	8.000,00
tot. Parziale	50.532,68	39.751,86	39.751,86
TOTALI GENERALI	92.819,89	83.803,42	83.803,42
STRAORDINARI	7.152,26	7.152,26	7.152,26
STRAORD. EVENTI ECCEZ.	2.057,20	2.057,20	2.057,20
TOTALE STRAORDINARI	9.209,46	9.209,46	9.209,46







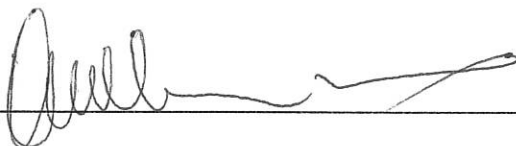
Art. 23
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro 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.
3. L'amministrazione si impegna, con riferimento all'Art. 72 del CCNL del 21.5.2018 (Welfare integrativo), ad adottare idonee misure nei limiti degli stanziamenti di bilancio e nel rispetto delle vigenti normative.
4. La Cisl fp Milano Metropoli fa rilevare che, così come già indicato all'art.1 c.3 del CCDI, l'efficacia del presente contratto decorrerà dalla sottoscrizione dello stesso per tutte le materie, indennità e quanto altro di nuova introduzione contrattuale, fatti salvi gli istituti già normati da precedenti contratti ed in essere nell'anno 2019. Inoltre si riporta l'intenzione espressa dall'A.C. di integrare negli anni 2020/2021 la somma destinata alle progressioni economiche orizzontali anche con gli eventuali risparmi sul fondo in parte stabile."

Boffalora Sopra Ticino li 17.12.2019

Al termine della riunione le parti che hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Boffalora Sopra Ticino:

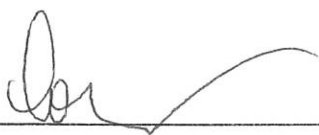


LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

CSA-SIADL CASSINELLI 
CSA-UIAPD DARIANO ANTONIO 
CSL-FP RAMAZZOTTI ANDREA 
REARDON 