



COMUNE DI CHEREMULE

PROVINCIA DI SASSARI

PIAZZA PARROCCHIA 7 - 07040 CHEREMULE – P.I. 00266660901 - Tel. 079889010 - Fax 079889365

Sito: www.comune.cheremule.ss.it

<p style="text-align: center;">CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2018-2020 PARTE ECONOMICA 2018</p>
--

L'anno duemiladiciotto, il giorno trentuno del mese di Dicembre, presso la sede del Comune di Cheremule, al fine di dare attuazione alle norme di cui ai vigenti contratti collettivi nazionali di comparto, si sono incontrati, in relazione al disposto dell'art. 40, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165:

PER LA PARTE PUBBLICA

Presidente:

Dr. Giuseppe Manca – Segretario Comunale

Componenti:

Responsabile del Servizio Amministrativo – Sig.ra Gavinella Carta

Responsabile del Servizio Finanziario – Dr.ssa Daniela Carboni

Responsabile dei Servizi Sociali – Dr.ssa Fabia Antonella Manca

IN RAPPRESENTANZA DELLE RSU E DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

RSU - C.I.S.L. Funzione Pubblica - Geom. Stefano Chessa

C.I.S.L. Funzione Pubblica – Sig. Armando F. Ruzzetto

LE PARTI COME SOPRA COSTITUITE

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 19/09/2018 con la quale si è provveduto a nominare la rappresentanza di parte pubblica del Comune di Cheremule per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, relativa all'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 86 del 17/12/2018 con la quale sono stati impartiti alla delegazione trattante di parte pubblica gli opportuni indirizzi ai fini della contrattazione collettiva integrativa;

VISTA la Determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 65 del 11/12/2018 con la quale si è provveduto alla quantificazione preventiva del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018;

VISTA la Determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 71 del 17/12/2018 con la quale, a seguito degli indirizzi impartiti dalla Giunta Comunale, si è provveduto alla quantificazione definitiva del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018;

VISTA l'ipotesi del "Contratto Collettivo Integrativo (CCI) parte giuridica triennio 2018-2020 e parte economica 2018", presentata dalla delegazione trattante in data 19/12/2018;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 31/12/2018 con la quale si autorizza la delegazione trattante di parte pubblica a stipulare il "Contratto Collettivo Integrativo (CCI) parte giuridica triennio 2018-2020 e parte economica 2018";

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto;

DOPO AMPIA DISCUSSIONE

- Stipulano il "CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) DI PARTE GIURIDICA TRIENNIO 2018-2020 E PARTE ECONOMICA 2018, allegato al presente verbale per costituirne parte integrante e sostanziale.

Letto, approvato, sottoscritto.

Cheremule, li 31/12/2018

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

DI PARTE PUBBLICA

Dr. Manca Giuseppe

Sig.ra Gavinella Carta

Dr.ssa Daniela Carboni

Dr.ssa Fabia Antonella Maca

DI PARTE SINDACALE

Stefano Chessa R.S.U. CISL FP

Armando F. Ruzzetto CISL FP

INDICE

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....	5
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale.....	5
Art. 2 – Periodo di riferimento, durata e ambito di applicazione.....	5
Art. 3 – Interpretazione autentica dei Contratti Decentrati Integrativi.....	5
TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	7
Art. 4 - Quantificazione delle risorse e ripartizione del fondo per le risorse decentrate.....	7
Art. 5 – Strumenti di premialità.....	7
Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	7
TITOLO III - CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE C.D. "PRODUTTIVITÀ".....	9
Art. 7 – Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale - c.d. "Produttività" (Art. 68, comma 3, del CCNL)	9
Art. 8 – Differenziazione del premio individuale (Art. 69 del CCNL)	10
TITOLO IV – LE PROGRESSIONI ECONOMICHE.....	11
Art. 9 - Progressione economica all'interno della categoria (Art. 16 del CCNL)	11
TITOLO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ.....	12
Art. 10 - Principi generali.....	12
Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (Art. 70-bis del CCNL) – validità dal 01/01/2019.....	12
Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL)	14
Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL)	15
Art. 13 bis – Indennità Rischio, Disagio e Maneggio valori – (in base alla disciplina vigente ante Art. 70-bis e 70-quinquies, comma 1 e 2, del CCNL) – validità sino al 31/12/2018.....	16
TITOLO VI – TURNO E REPERIBILITA'.....	18
Art. 14 - Turnazioni (Art. 23 del CCNL)	18
Art. 15 - Reperibilità (Art. 24 del CCNL)	18
TITOLO VII – SEZIONE POLIZIA LOCALE.....	19
Art. 16 – Indennità di servizio esterno (Art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018) – validità dal 01/01/2019.....	19
TITOLO VIII – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE.....	20
Art. 17 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	20
TITOLO IX – POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	21
Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative (Art. 7, comma 4, lett. v) e art. 15, comma 4, del CCNL)	21
Art. 19 - Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa (Art. 7, comma 4, lett. j) del CCNL)	21
TITOLO X – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO.....	23
Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (Art. 7, comma 4, lett. n) e art.53, comma 2, del CCNL).....	23

Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale (art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL).....	23
Art. 22 – Flessibilità dell’orario di lavoro (Artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL).....	24
TITOLO XI – DISCIPLINE PARTICOLARI.....	25
Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	25
Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato.....	25
TITOLO XII – DISPOSIZIONI FINALI.....	26
Art. 25 – Decorrenza del CCI triennio 2018-2020. Destinazione Fondo salario accessorio anno 2018.....	26
Art. 26 – Disposizioni finali.....	26
Allegato “A” al CCI - DISCIPLINA DELLE PROCEDURE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA.....	27
Allegato “B” al CCI – PARTE ECONOMICA 2018.....	30

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento:
 - i principi fondamentali, le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente e le clausole contenute nei vigenti CCNL del comparto Funzioni locali;
 - il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - per le parti ancora applicabili, i precedenti CCNL del Comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.
 - il D.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - il D.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - il D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al D.lgs n.165/2001, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della Legge 7 agosto 2015, n.124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 26/03/2017 e ss.mm.ii.;
 - il nuovo Regolamento per la valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta dell'Unione di Comuni del Meilugu n. 14 del 14/03/2016 e con deliberazione della Giunta del Comune di Cheremule n. 1 del 02/02/2017;

Art. 2 – Periodo di riferimento, durata e ambito di applicazione

1. Il presente CCI riguarda, per la parte normativa, il triennio 2018/2020, mentre, per la parte economica, l'anno 2018. Le sue disposizioni avranno valore fino alla stipulazione del successivo CCI, salvo che intervengano differenti norme di legge o nuovi CCNL.
2. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei Contratti Decentrati Integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCI le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in tale caso, la richiesta di convocazione della delegazione deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro quindici giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente CCI e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza

dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 4 - Quantificazione delle risorse e ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione ed è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, D.lgs 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente CCI, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive e indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. I soggetti sindacali sono informati in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione decentrata integrativa dell'avvenuta costituzione del Fondo.
3. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata e a quella variabile. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza maggiore, debba avvenire entro il mese settembre di ciascun anno.
4. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 5 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa (di Ente e dell'Unità Organizzativa/Servizio di appartenenza);
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le progressioni economiche che, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 9.
 - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili per la costituzione del "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 5, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; eventuale esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

TITOLO III - CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE C.D. “PRODUTTIVITÀ”

Art. 7 – Criteri generali per l’incentivazione della performance organizzativa e individuale - c.d. “Produttività” (Art. 68, comma 3, del CCNL)

1. Le parti concordano che tutte le somme non destinate ad altre finalità derivanti dal Fondo di parte stabile e dal Fondo di parte variabile (escluse le somme con specifica destinazione, quali a titolo di esempio, gli incentivi di progettazione, il recupero evasione Ici e i compensi Istat) sono destinate ai compensi volti a incentivare la performance individuale e organizzativa del personale, ossia la c.d. “Produttività”.

2. Le modalità di erogazione della performance sono stabilite sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel Regolamento per la valutazione della performance, approvato con deliberazione delibera di Giunta dell’Unione dei Comuni del Meilogu, a cui è stata trasferita la funzione di valutazione del personale, e con deliberazione della Giunta del Comune di Cheremule n. 1 del 02/02/2017. La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per la performance organizzativa e individuale, è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi che devono essere coerenti con quelli assegnati al Responsabile di Servizio nel Piano della performance/Piano degli obiettivi, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi.

4. La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per la performance organizzativa e individuale, è articolata sui seguenti fattori, come da scheda di valutazione approvata dall’Unione dei Comuni del Meilogu e con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 02/02/2017, all’interno del vigente del Regolamento per la valutazione della performance:

- Performance di Ente - FINO A 5 PUNTI
- Performance dell’Unità Organizzativa (Servizio di appartenenza) - FINO A 25 PUNTI
- Performance Individuale - FINO A 70 PUNTI

TOTALE 100 PUNTI

5. Per l’erogazione e la quantificazione della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per la performance complessiva, si applica, laddove non specificatamente indicato nel sistema di valutazione delle performance vigente, il seguente criterio per l’erogazione e la quantificazione della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività:

- l’esito della valutazione complessiva di performance deve essere almeno pari al punteggio minimo di 50/100, ottenuto il quale sarà attribuita una percentuale di proporzionalità diretta tra punteggio ottenuto e misura percentuale del premio di produttività.

6. I parametri di categoria sulla base dei quali calcolare gli importi astrattamente spettanti (100%) a ciascun dipendente, sono i seguenti:

- categoria A: 0,95;
- categoria B: 1,00;
- categoria C: 1,13;
- categoria D: 1,23.

Art. 8 – Differenziazione del premio individuale (Art. 69 del CCNL)

1. Ai sensi del vigente Regolamento per la valutazione della performance, non è riconosciuto alcun compenso a coloro che conseguono una valutazione inferiore a 50 punti.
2. Ai fini di quanto stabilito nel successivo comma 3, si considerano valutazioni positive quelle riportanti un punteggio di almeno 50 punti su 100 e si considerano valutazioni più elevate quelle riportanti un punteggio superiore a 90 punti su 100.
3. A massimo a 50% dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del CCNL, pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, che si aggiunge alla quota del suo premio.
4. La misura della maggiorazione del premio individuale di cui al comma 3 è così calcolata e stabilita:

ESEMPIO:

Dopo aver definito in sede di contrattazione integrativa:

– % del valore medio-procapite (non inferiore al 30%) (Es.: 30%);

– quota massima di dipendenti a cui può essere attribuita la maggiorazione (Es.: 50% del personale valutato positivamente).

Dati:

Σ premi attribuiti al personale valutato positivamente = € 20.000

n° dipendenti valutati positivamente = 20

Calcolo:

Premio medio pro-capite = Σ premi / n° dipendenti valutati positivamente = € 20.000,00 / 20 = € 1.000,00

Maggiorazione pro-capite (a favore dei dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate) = Premio medio pro-capite * 30% = € 1.000,00 * 30% = € 300,00

Maggiorazione totale = Maggiorazione pro-capite * quota massima dipendenti (20*50%) =

€ 300,00 * 10 = € 3.000,00

Nell'ambito delle risorse per la performance individuale dovrà essere, pertanto, ricompresa anche una quota da destinare all'erogazione di tale maggiorazione.

6. Ai fini della maggiorazione del premio individuale, in caso di parità nelle valutazioni, si tiene conto della media più elevata ottenuta nella valutazione della performance del biennio precedente; in caso di ulteriore parità, si procederà a sorteggio.

TITOLO IV – LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 9 - Progressione economica all'interno della categoria (Art. 16 del CCNL)

1. La progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. La progressione economica, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale non superiore al 50% con arrotondamento all'unità più prossima, considerando 0,5 pari ad un'unità.
3. Sono ammessi a concorrere alla progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCI, ovvero al 1° gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo, che prevede l'attivazione delle progressioni e che, a tale data, abbiano maturato una permanenza nella posizione economica in godimento non inferiore a 24 mesi.
4. La decorrenza della progressione economica è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui è stipulato il CCI che ne prevede l'attivazione ed è effettuata in modo distinto per ognuna delle 4 categorie.
5. La disciplina è riportata nell'Allegato A) denominato "Disciplina delle procedure per l'attribuzione della progressione economica", che si ispira ai seguenti criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21/05/2018.
6. In considerazione delle ridotte risorse disponibili e delle progressioni economiche già effettuate nelle annualità precedenti, si ritiene di non dovere disciplinare tale istituto per l'annualità 2018, rinviandone la trattazione alla sessione negoziale successiva.

TITOLO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ

Art. 10 - Principi generali

1. Con il presente CCI, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Servizio di appartenenza o altro Organo competente, che individua formalmente i dipendenti che rientrano nelle fattispecie di indennità previste dal CCNL.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (Art. 70-bis del CCNL) – validità dal 01/01/2019

1. 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.
2. Per attività rischiose si intendono le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza. Sono individuate le seguenti tipologie di attività rischiose:
 - prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

- prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (officine, cantieri, cucine e simili);
- prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili).

3. La misura dell'indennità, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività rischiose di cui al precedente comma 2, è fissata in € 1,44.

4. Per attività disagiata s'intende 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. Si tratta, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. Sono individuate le seguenti tipologie di attività disagiate:

- prestazione resa in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti a ogni situazione climatica ecc.);
- 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; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione resa con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli, sopralluoghi e adempimenti vari.

5. La misura dell'indennità, per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività disagiate di cui al precedente comma 4, è fissata in € 1,00.

6. Il maneggio valori compete al personale che sia adibito in via continuativa e senza interruzione (pertanto in maniera non meramente saltuaria o occasionale) a servizi che comportano maneggio di valori di cassa e detto personale risponda contabilmente di tale maneggio (di norma coloro che sono stati nominati agenti contabili e maneggiano valori di cassa). Per servizio deve intendersi la specifica struttura organizzativa in cui valori di cassa siano continuativamente maneggiati (servizio economato). L'indennità giornaliera per l'economista comunale è proporzionata ai valori maneggiati nell'anno, secondo i seguenti parametri:

Valori maneggiati annualmente	Indennità €/giorno
Fino a € 2.500,00	1,00
da € 2.501,00 a € 7.500,00	1,55
Oltre 7.500,00	2,00

7. Tutte le indennità di cui al presente articolo sono erogate annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

8. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci.

10. Ai fini dell'attribuzione delle predette indennità, è il Responsabile del servizio che attesta, con apposito provvedimento motivato, la sussistenza delle condizioni sopra indicate del proprio personale.

Art. 12 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL)

1. Ai dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D, non incaricati di Posizione organizzativa, può essere attribuita un'indennità per specifiche responsabilità, fino ad un massimo di € 2.500,00, al fine di remunerare incarichi che comportano il conferimento di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.
2. Le "specifiche responsabilità" non coincidono con la "responsabilità del procedimento", atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.
3. L'erogazione dell'indennità è limitata a specifiche e complesse responsabilità, anche non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili alle mansioni superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs n. 165/2001.
4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D, sono individuati nelle fattispecie e sulla base del seguente prospetto di pesatura:

Punti Max %	Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità al livello di autonomia e ai comportamenti organizzativi.
Ipotesi 1) 100% dell'indennità massima Cat. D e C	<p>Responsabilità di procedimenti amministrativi ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 particolarmente complessi e non ripetitivi, implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e di concorso decisionale, nonché di costante aggiornamento.</p> <p>Responsabilità di procedimenti amministrativi di notevole complessità. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile. Tali incarichi denotano anche relazione e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.), nonché l'utenza.</p> <p>Affidamento di procedimenti amministrativi appartenenti a tipologie disomogenee.</p> <p>Coordinamento del personale all'interno di un Servizio anche affidato ad una Posizione Organizzativa.</p> <p>Rapporto quantità atti e/o attività assegnati.</p> <p>Interventi sostitutivi o sussidiari nei confronti dei titolari di posizione.</p> <p>Svolgimento di funzioni di controllo sull'andamento della gestione;</p> <p>Responsabilità di predisposizione gara o partecipazione commissione di gara.</p> <p>Responsabilità di servizi e/o uffici e dei procedimenti amministrativi ad esso inerenti.</p> <p>Apposizione di pareri di regolarità tecnica su atti e proposte deliberative;</p> <p>Responsabilità di apposizione di firme, visti sottoscrizioni su atti con rilevanza esterna.</p> <p>Elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni dell'Ente. Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura. Capacità di garantire la qualità negli esiti delle proprie attività. Capacità di dare risposta da solo alle specifiche esigenze dell'utenza. Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi.</p>
Ipotesi 2) 55%	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario istruire procedimenti, prevalentemente ripetitivi, con apposizione dei relativi visti sugli atti del procedimento medesimo.

<p>dell'indennità massima</p> <p>Cat. C e B3 giuridico</p>	<p>Attività che comportano rapporti con istituzioni ed enti relative a procedure standardizzate. Responsabilità di elaborazioni decisionali con prevalenti effetti interni.</p> <p>Gestione e/o attività di rendicontazione di contributi pubblici.</p> <p>Predisposizione di proposte di deliberazioni, determinazioni e atti di liquidazione.</p> <p>Rapporti con l'utenza.</p> <p>Rapporto quantità atti e/o attività assegnati.</p> <p>Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata. Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi.</p>
<p>Ipotesi 3)</p> <p>30%</p> <p>dell'indennità massima</p> <p>Cat. C e B</p>	<p>Responsabilità di limitati procedimenti amministrativi o attività, collegati all'esecuzione di obiettivi e risultati specifici predeterminati dal Responsabile.</p> <p>Rapporti con l'utenza.</p> <p>Rapporto quantità atti e/o attività assegnati.</p> <p>Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Servizio di riferimento. Capacità di lavorare in modo positivo con i colleghi.</p>

5. La misura dell'indennità astrattamente spettante, in base all'applicazione delle percentuali differenziate di cui al prospetto di pesatura precedente, è soggetta a riproporzionamento in base alle risorse destinate annualmente a tale finalità da parte della delegazione trattante in sede di contrattazione integrativa;

6. Al dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, tali attività devono essere considerate all'atto della pesatura.

7. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.

8. Gli importi annuali delle indennità sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio indicato nel proprio contratto di lavoro individuale. Sono inoltre proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

9. Le indennità di cui al presente articolo hanno cadenza annuale e decadono, salvo revoca anticipata, al 31 dicembre di ogni anno.

10. Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui al presente articolo non è cumulabile con quello eventualmente corrisposto ai sensi del successivo articolo 13. Nel caso in cui ricorrano contestualmente i presupposti per l'erogazione di entrambe le indennità, al dipendente è corrisposta quella di valore economico più elevato.

11. La liquidazione dell'indennità avviene annualmente tenendo conto delle eventuali riduzioni dovute ai periodi di assenza per malattia.

Art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL)

1. Le indennità disciplinate dal comma 2 dell'art.70-quinquies sono destinate a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D non incaricato di Posizione organizzativa, a cui, con atto formale del Responsabile del servizio o altro Organo competente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale (attribuite nel rispetto delle specifiche procedure);
- responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;

- compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
 - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
2. La individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso.
3. Il compenso previsto per le responsabilità/funzioni elencate al primo comma del presente articolo è assegnato nella misura massima di € 300,00 lordi annui.
4. La cumulabilità di più responsabilità/funzioni elencate al primo comma del presente articolo non determina l'attribuzione dell'indennità di cui all'art. 12 del presente CCI.
5. Il compenso previsto per le responsabilità/funzioni elencate al primo comma del presente articolo non è cumulabile con l'indennità prevista per le specifiche responsabilità di cui all'art. 12 del presente CCI, se erogata con la stessa motivazione.
6. Le indennità di cui al presente articolo sono direttamente connesse alle mansioni attribuite hanno cadenza annuale e decadono, salvo revoca anticipata, al 31 dicembre di ogni anno.
7. L'importo annuale dell'indennità è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio indicato nel proprio contratto di lavoro individuale.
8. L'importo annuale dell'indennità è proporzionato ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
9. La liquidazione dell'indennità avviene annualmente tenendo conto delle eventuali riduzioni dovute ai periodi di assenza per malattia.

Art. 13 bis – Indennità Rischio, Disagio e Maneggio valori – (in base alla disciplina vigente ante Art. 70-bis e 70-quinquies, comma 1 e 2, del CCNL) – validità sino al 31/12/2018

1. INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI, RISCHIO E DISAGIO
(art. 17 co. 2 lett. d) ed e) CCNL 01.04.1999)

➤ **INDENNITÀ DI RISCHIO**

Comportano rischio quelle prestazioni lavorative che implicano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Danno titolo alla corrispondente indennità le prestazioni di una o più attività lavorative svolte anche in modo frazionato che comportano:

- contatto con sostanze chimiche e biologiche, come da piano di valutazione dei rischi ai sensi della Legge 626/94;
- impiego di macchine complesse e altri veicoli per trasporto di persone;
- esposizione diretta al contatto con catrame – bitume – oli e loro derivati;
- manutenzione – anche parziale - delle opere di urbanizzazione (fognature – rete idrica – illuminazione, ecc.);
- necrofori ;
- lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
- esposizione in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati;
- esposizione ad esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere;
- conduzione Cucina;

E' comunque esclusa l'erogazione dell'indennità di rischio per le figure professionali che svolgono attività amministrativa o di Polizia Locale in modo generalizzato.

La misura dell'indennità di rischio , di cui all'art. 37 del CCNL 14.09.2000 , come da modifiche introdotte dall'art. 41 del CCNL 22.01.2004, è determinata in € 30 mensili lorde.

L'indennità di rischio compensa il disagio derivante dall'espletamento delle attività considerate rischiose.

➤ DISAGIO

Si definisce disagio una condizione lavorativa non ordinaria, influenzata da almeno uno dei seguenti aspetti:

- particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali;
- attività svolta prevalentemente in particolari e pesanti condizioni climatiche;
- utilizzo di macchine, attrezzature o materiali pericolosi per i quali non è prevista l'indennità di rischio;
- attività in sedi collocate fuori dal perimetro urbano;
- disagio derivante dall'esercizio di funzioni non riconducibili a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f , del CCNL 01.04.1999 e ss.ms.ii.

La ripartizione dell'indennità è definita con criteri di differenziazione della misura dell'indennità in relazione alla valutazione del disagio da parte del Responsabile, sulla base di criteri oggettivi da definire in sede di contrattazione decentrata.

L'indennità è cumulabile con altre indennità o compensi, purché non corrisposti allo stesso titolo.

➤ MANEGGIO VALORI

Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera di € 1,55 (per ogni giornata di effettivo esercizio del servizio).

TITOLO VI – TURNO E REPERIBILITA'

Art. 14 - Turnazioni (Art. 23 del CCNL)

1. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro, consistenti nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno.
3. Le risorse necessarie a finanziare l'indennità di turno, calcolata con i parametri fissati dall'art. 23 del CCNL, sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.
4. Attualmente non ci sono presso l'Ente servizi interessati alla turnazione.

Art. 15 - Reperibilità (Art. 24 del CCNL)

1. Per le aree di pronto intervento individuate nel successivo comma 7 è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.
4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. L'indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed 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.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14.9.2000.
7. Attualmente non ci sono presso l'Ente servizi interessati alla reperibilità.

TITOLO VII – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 16 – Indennità di servizio esterno (Art. 56 quinquies del CCNL 21/05/2018) – validità dal 01/01/2019

1. Al personale della Polizia locale che svolge la sua attività in modo continuativo, intendendo come tale quella svolta in questo modo per almeno il 35% dell'impegno orario di lavoro, all'esterno è erogato un compenso per ogni giornata di lavoro pari ad € 1,00 che compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.

TITOLO VIII – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 17 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Servizio competente.

2. Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), del CCNL.

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, D.lgs 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997) in relazione agli incassi dell'attività di accertamento relativa agli anni pregressi;
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.l. 269/2003-condono edilizio),

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti/Atti comunali, con atto del Responsabile di Servizio.

3. Compensi di cui alla L.R. n. 19/1997

Trattasi dell'ex contributo riconosciuto dall'Amministrazione Regionale agli Enti Locali della Sardegna, ai sensi della vecchia L.R. n. 19/1997, da utilizzare per l'incentivazione della produttività, la qualificazione e la formazione del personale.

Tale contributo è ora incluso nelle risorse regionali assegnate agli Enti Locali ai sensi della L.R. n. 2/2007, cosiddetto "Fondo Unico per il finanziamento delle autonomie locali".

TITOLO IX – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative (Art. 7, comma 4, lett. v) e art. 15, comma 4, del CCNL)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.).
2. Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nel proprio ordinamento, viene destinato almeno il 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
3. L'importo della retribuzione di risultato astrattamente spettante a ciascuna P.O. è determinato applicando all'importo complessivamente destinato alle retribuzioni di risultato la percentuale derivante dall'incidenza della retribuzione di posizione individuale sull'importo complessivo per le retribuzioni di posizione;
4. La retribuzione di risultato da erogare è calcolata proporzionalmente al punteggio conseguito sull'importo astrattamente spettante di cui al punto 3, come da vigente sistema di valutazione delle performance approvato con delibera della Giunta Comunale n. 1 del 02/02/2017, fermo restando che la soglia minima per accedere a tale istituto è fissata in un punteggio di 50/100;
5. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo tra il 15% ed il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim.
6. Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.
7. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL 31/03/1999 e all'art. 10 del CCNL 22/01/2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti al comma 1 dell'art. 14 e , comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL 21/05/2018.

Art. 19 - Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa (Art. 7, comma 4, lett. j) del CCNL)

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.lgs 18 aprile 2016, n. 50;
 - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della Legge 114/2014;
 - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
 - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.lgs 446/1997;
 - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.
2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono ero-

gati in aggiunta alla retribuzione di risultato. L'importo complessivo degli incentivi tecnici, di cui all'art. 113 del D.lgs 18 aprile 2016, n. 50, corrisposti nel corso dell'anno ad ogni singolo dipendente, ivi compresi quelli erogati allo stesso titolo da parte di altre pubbliche amministrazioni, non può superare il 50% del trattamento economico complessivo annuo lordo.

TITOLO X – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (Art. 7, comma 4, lett. n) e art.53, comma 2, del CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo; situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
- patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
- patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
- patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
- patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

Art. 21 – Orario massimo di lavoro settimanale (art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL)

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 D.lgs n.267/2000 e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa.

Art. 22 – Flessibilità dell’orario di lavoro (Artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL)

1. In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

Orario diurno:

- flessibilità dell’orario di entrata dalle ore 07:30 alle ore 09:30.

Orario pomeridiano:

- flessibilità del lavoro pomeridiano per un massimo di 60 minuti sia in entrata che in uscita.

2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall’ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all’art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

3. Gli eventuali crediti orari potranno essere recuperati in giornata o al massimo entro ~~il mese~~ la settimana.

4. Gli eventuali debiti orari devono essere recuperati in giornata o al massimo entro ~~il mese~~ la settimana.

TITOLO XI – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 23 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente CCI.

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente CCI, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance complessiva, è necessario che il lavoratore, con contratto a tempo determinato, abbia svolto almeno 180 giorni lavorativi effettivi, nell'arco dell'anno.

TITOLO XII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 25 – Decorrenza del CCI e triennio 2018-2020. Destinazione Fondo salario accessorio anno 2018.

In considerazione del fatto che il CCNL Funzioni Locali è stato definitivamente sottoscritto in data 21/05/2018, e considerato che la contrattazione decentrata per il corrente anno ha avuto inizio nel mese di Dicembre, le parti ritengono di dover applicare per l'anno 2018 gli istituti delle indennità di rischio, disagio e maneggio valori secondo la disciplina di cui all'art. 13 bis del presente CCI. L'indennità di particolari condizioni di lavoro (sostitutiva delle indennità di rischio, disagio e maneggio valori), si applica, come anche l'indennità per servizio esterno al personale della polizia locale avente i requisiti, a decorrere dal 01/01/2019. Per le altre indennità e gli altri istituti contrattuali si applicherà, già a decorrere dal 01/01/2018, la disciplina di cui al presente CCI.

Art. 26 – Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei CCNL attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti CCI in ambiti non disciplinati dal presente conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, purché siano conformi a quanto stabilito dal CCNL 21/05/2018 che ha disciplinato in modo innovativo le relazioni sindacali e gli ambiti rimessi alla contrattazione decentrata integrativa. In caso contrario, le disposizioni dei precedenti CCI devono ritenersi disapplicate.
3. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
4. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
5. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente, nella sezione "Amministrazione trasparente".

ALLEGATO “A” AL CCI - DISCIPLINA DELLE PROCEDURE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA

1. Sono ammessi a concorrere alla progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCI, ovvero al 1° gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo, che prevede l'attivazione delle progressioni e che, a tale data, abbiano maturato una permanenza nella posizione economica in godimento, non inferiore a 24 mesi.

2. Non possono concorrere alla progressione economica i dipendenti che siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari, superiori al rimprovero scritto, nell'ultimo triennio. L'ultimo triennio è calcolato a ritroso, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno in cui è stipulato il CCI che prevede l'attivazione delle progressioni.

3. Sulla base delle risorse stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL. E' possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche in misura non superiore al 50% - con arrotondamento all'unità più prossima, considerando 0,5 pari ad un'unità - dei dipendenti dell'Ente.

4. Di norma, entro 30 giorni dopo la stipula definitiva del CCI in cui sono previste, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti dell'ente, compreso il personale distaccato o comandato, nel quale vengono indicate le progressioni orizzontali, distinte per categorie, assegnabili nell'anno di riferimento. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare. Scaduto detto termine, il Responsabile del servizio personale (per tutti i servizi) provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri e con l'attribuzione di un **Massimo di 60 punti**, così ripartiti:

a) Max 45 punti per la media delle valutazioni della performance individuale riportate nell'ultimo triennio. Si considera la media della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui è stipulato il CCI che prevede le progressioni, con l'attribuzione del seguente punteggio:

media della valutazione da 51 a 60: punti 5

media della valutazione da 61 a 65: punti 10

media della valutazione da 66 a 70: punti 15

media della valutazione da 71 a 75: punti 20

media della valutazione da 76 a 80: punti 25

media della valutazione da 81 a 85: punti 30

media della valutazione da 86 a 90: punti 35

media della valutazione da 91 a 95: punti 40

media della valutazione oltre 95: punti 45

Qualora per ciascuna annualità del triennio di valutazione si consegua un punteggio inferiore a punti 51, non sarà possibile accedere al beneficio.

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente, si terrà conto delle valutazioni disponibili (sempre relative a tre annualità), espresse eventualmente anche da un ente diverso da quello di appartenenza.

b) Max 15 punti per l'esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene previsto un punteggio di 1,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria di riferimento. Il periodo è calcolato a ritroso, a decorrere dal 1 gennaio dell'anno precedente quello in cui è stipulato il CCI che prevede le progressioni.

6. Le progressioni economiche sono riconosciute a far data del 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto il CCI che prevede la loro attivazione.
7. Le graduatorie vengono portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale e al Segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
8. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno in cui è stipulato il CCI che prevede le progressioni.
9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente allegato. A tal fine il Comune, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
10. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente o nell'Unione dei comuni a cui il comune aderisce, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta al precedente punto 1, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.
11. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti punti.

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE PER RICONOSCIMENTO PROGRESSIONE ECONOMICA (P.E.O.) ANNO _____

Nome e cognome _____

Area/Servizio _____

Profilo professionale _____

Categoria _____ Pos. Economica _____

Media delle valutazioni della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure (fino a 45 punti)	
media della valutazione da 51 a 60: punti 5	Valutazione anno
media della valutazione da 61 a 65: punti 10	Valutazione anno
media della valutazione da 66 a 70: punti 15	Valutazione anno
media della valutazione da 71 a 75: punti 20	Media:
media della valutazione da 76 a 80: punti 25	
media della valutazione da 81 a 85: punti 30	
media della valutazione da 86 a 90: punti 35	
media della valutazione da 91 a 95: punti 40	
media della valutazione oltre 95: punti 45	

Esperienza maturata negli ambiti di riferimento (fino a 15 punti)		
ANNI DI PERMANENZA	PUNTEGGIO PER ANNO	TOTALE
	1,5	

RIEPILOGO:

Risultanze della media delle valutazioni della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure	
Esperienza maturata negli ambiti di riferimento	
TOTALE	

Cheremule _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

ALLEGATO “B” AL CCI – PARTE ECONOMICA 2018

PREMESSO che

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 19/09/2018 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 86 del 17/12/2018 sono state dettate le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la Contrattazione collettiva integrativa (CDI) triennio 2018/2020 e per la destinazione del Fondo dell'anno 2018;
- con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 71 del 17/12/2018, è stato costituito in via definitiva il Fondo risorse decentrate per l'anno 2018, così come di seguito riportato:

Schema costituzione FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto riduzioni consolidate - D.L 78/2010, art. 9 c. 2 bis e ss.mm.ii	18.624,40
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	-
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO	676,70
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	-
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	-
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 67 comma 2 lett. f)	solo per Regioni	-
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-
	TOTALE RISORSE STABILI	19.301,10
INCREMENTI VARIABILI		
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	1.944,75
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari	
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	
Art. 67 comma 3 lett. g)	Personale case da gioco	
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art. 67 comma 3 lett. j)	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	1.944,75
	TOTALE	21.245,85
	EVENTUALE RIDUZIONE PER SUPERAMENTO 2016*	-
	TOTALE FONDO 2018	21.245,85

TENUTO CONTO che

- risulta effettuata la verifica del limite, di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, così come di seguito riportato:

Verifica limite anno 2018 in riferimento al valore 2016		
	2016	2018
TOTALE RISORSE STABILI	17.689,05	18.624,40
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	-	1.944,75
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	-	676,70
TOTALE FONDO	17.689,05	21.245,85
FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	17.689,05	20.569,15
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO	27.716,59	21.146,37
TOTALE SALARIO ACCESSORIO EX ART. 67 COMMA 7 CCNL 2016-2018	45.405,64	41.715,52
RIDUZIONE PER SUPERAMENTO LIMITE 2016		-

DATO ATTO che

- in materia di decurtazioni e recuperi delle risorse decentrate, è vigente, salvo eventuali modifiche, la seconda annualità del seguente piano di rientro, già autorizzato dall'Organo Esecutivo dell'Ente:
“autonoma procedura di recupero quinquennale, in regime di autotutela e nel rispetto dei principi indicati dall' art. 40 comma 3-quinquies del D. Lgs. n. 165/2001, della somma riconosciuta a seguito dell'adesione al tentativo di conciliazione verbale rep. n. 104/2017, ai sensi dell'art. 410 c.p.c., come da precedenti deliberazioni G.C. n. 29 del 16/05/2017, C.C. n. 24 del 31/07/2017, C.C. n. 31 del 30/11/2017, G.C. n. 09 del 30/01/2018 e G.C. n. 68 del 31/10/2018”
- che in merito alle risorse destinate ad incentivare le funzioni tecniche sulla base delle nuove disposizioni di cui al D. Lgs. n. 50/2016 (Codice degli appalti), si è pronunciata in ultimo la Corte dei Conti - Sezione Autonomie - con la deliberazione n. 6 del 10/04/2018, disponendo la non assoggettabilità, dal 01/01/2018, dei predetti incentivi al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017;

VISTA

- la quantificazione degli incentivi tecnici relativi all'annualità 2018, come da importi comunicati dal Servizio Tecnico comunale, con nota del 11/12/2018, al fine della loro considerazione quali risorse variabili non soggette al limite, trattandosi di mere partite di giro;

RICHIAMATA infine la deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 31/12/2018 con la quale si autorizza la delegazione trattante di parte pubblica a stipulare il "Contratto Collettivo Integrativo (CCI) parte giuridica triennio 2018-2020 e parte economica 2018"

SI STIPULA

- il seguente CCI per la ripartizione del Fondo salario accessorio dell'anno 2018, come di seguito riportato:

Fondo risorse decentrate	21.245,85
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 68 comma 1)	
Progressioni orizzontali storiche	11.999,43
Progressioni orizzontali contrattate nell'anno	-
Indennità di comparto	2.614,68
Indennità professionali (es.: educatrici)	-
Altri istituti: piani di rientro/recupero (art. 40 c. 3-quinquies DLgs. 165/2001 - art. 4 del DL 16/2014)	2.261,24
TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI	16.875,35
RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	4.370,50

RISORSE CONTRATTATE (art. 68 comma 2)	
Performance individuale	2.107,35
Performance organizzativa	903,15
Indennità particolare responsabilità (IPR) - Specifiche responsabilità	1.000,00
Indennità funzione PM	-
Indennità di turno	-
Indennità di rischio (solo per 2018)	360,00
Indennità di disagio (solo per 2018)	-
Indennità maneggio valori (solo per 2018)	-
Indennità condizioni lavoro	-
Indennità servizio esterno PM	-
Indennità di reperibilità	-
Maggiorazioni lavoro festivo	-
Altri istituti variabili	-
	-
TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI	4.370,50
TOTALE UTILIZZO FONDO	21.245,85
Residui	-

Fondo incentivi - art. 113 D.Lgs 50/2016	
QUOTE PER INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (come quantificati dal Servizio Tecnico comunale)	5.526,59