

COMUNE DI BRESSANA BOTTARONE
Provincia di Pavia

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte economica per il personale non dirigente del Comune di Bressana Bottarone per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022.



Handwritten signatures and initials, including a large signature and several smaller ones, located in the bottom right corner of the page.

In data 24.11.2022 presso la sede del Comune, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, a conclusione della contrattazione, sottoscrivono l'allegata preintesa di CCDI per il personale non dirigente del Comune di Bressana Bottarone, nel quale viene proposta la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022;

In data 14.12.2022 prot. 14967 l'Organo di Revisione, ha attestato di non avere rilievi da effettuare in ordine all'utilizzo del fondo nel limite degli stanziamenti indicati per il contratto integrativo decentrato anno 2022;

Con determinazione del Responsabile del Servizio Organizzazione e Gestione del Personale n.368 del 22.11.2022 si costituiva il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022, e con cui si dava atto della costituzione del Fondo per l'anno 2022, suscettibile comunque di rideterminazione e aggiornamenti alla luce di eventuali novità normative, circolari interpretative, e/o nuove disposizioni contrattuali;

In data 20 dicembre 2022, le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, a conclusione della contrattazione, sottoscrivono l'allegato CCDI per il personale non dirigente del Comune di Bressana Bottarone di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022;

Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

ENEZIA DOT.SSA SALVINA - Segretario Comunale - Presidente

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

AMERICO FIMIANI	Segretario Provinciale	-	C.G.I.L./FP
LATIANO GIOVANNI	Coordinatore Provinciale	-	UIL - FPL

RSU nelle persone di:

BONFOCO LUIGI - CAMBISIO MASSIMO - MANCINI ONOFRIO MARCO - ZACCONATI MARIO

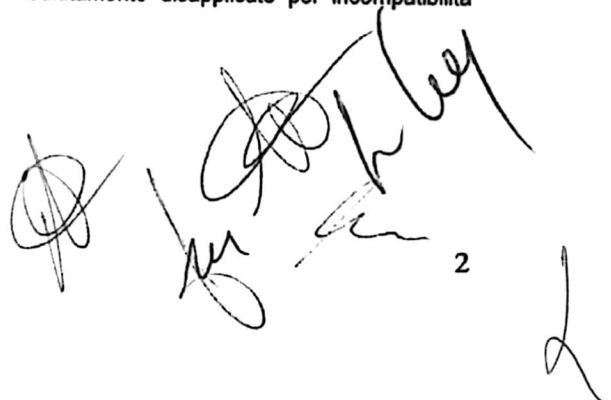
Verificata la definitiva costituzione del fondo 2022 nelle parti stabile e variabile come risultante dalla tabella sottoriportata;

Le parti sottoscrivono l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Bressana Bottarone.

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 Bressana Bottarone e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa non disciplinate con il contratto decentrato integrativo dell'anno passato che il presente va ad integrare. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal giorno successivo alla data di stipulazione sino al 31 dicembre 2022, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. La sua durata è annuale salvo:
 - a. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - b. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCNL, le eventuali norme del presente CCDI che dovessero risultare in contrasto con le sopravvenute disposizioni nazionali, sono immediatamente disapplicate per incompatibilità sopravvenuta.



2

Art. 2

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, in base al quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:
 - a) la prima (comma 2) ricomprende tutte le fonti di finanziamento che incrementano stabilmente l'importo del fondo e che hanno la caratteristica della certezza, stabilità e continuità nel tempo, definite risorse decentrate stabili;
 - b) la seconda (comma 3), ricomprende le risorse mediante le quali il Fondo può essere alimentabile annualmente con importi variabili di anno in anno;
2. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004.
3. Ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 2017 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. Rispetto al personale in servizio al 31.12.2018, nell'anno 2022 si registra un incremento di personale pari a € 0,15 unità che comporta un incremento del fondo per aumento dotazione organica pari ad € 968,25;
4. Ai sensi dell'art. 79, comma 1 lett. b) del CCNL 2019/2021 sottoscritto in data 16.11.2022 la parte stabile del fondo viene integrata dell'importo di € 1.267,50 (€ euro 84,50 per unità di personale in servizio al 31.12.2018, a decorrere dal 1.01. 2021). Analogo importo viene inserito nella parte variabile del fondo, quale quota una tantum di pertinenza dell'anno 2021 (art. 79, comma 5).
5. Il fondo delle risorse stabili e variabili per l'anno 2022 viene determinato come da sottostante tabella, che riporta in modo dettagliato anche i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata.

The block contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately six distinct marks, including what appear to be full names and initials, written in a cursive style.

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE CON CCNL 2016-2018 ⁽¹⁾

DESCRIZIONE		2016	2022
Risorse stabili			
DAL 2016 IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 C.1 CCNL 16-18)	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05) (ART. 67 C.1, 1° PERIODO, CCNL 2016-18)	48.672	47.014,33
	INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 C.C. 1.2)	3.698	3.698,24
	INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 C. 7) (CONFLUISCE STABILMENTE LO 0,20% M.S. 2001, NON UTILIZZATO NEL 2017)	660	660,40
	INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	1.641	2.923,59
	INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	2.274	2.274,36
	RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS. 165/2001 (ART. 67 C.1 Lett. d) CCNL 2016-18)		
	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14 CCNL 2002-05 - N. 1 CCNL 2009-09)		
	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18)		
	dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	101	975,10
	INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.2 Lett. g) CCNL 2016-18)		
	neutri gli incrementi successivi al 2016, perché finanziati da una corrispondente riduzione delle risorse per straordinario		374,47
	INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART. 15, C.1, Lett. L) CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett. e) CCNL 2016-18) (*)		
	INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART. 15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA) (ART. 67 C.5 Lett. a)		968,25
	RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18)	2.216	2.679,14
	EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2016, A DECORRERE DAL 1.01. 2021 (ART. 79 C.5 CCNL 2019-21) fuori limite		1.267,50
	EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2016, A DECORRERE DAL 31.12.2018 E A VALERE DAL 2019 (ART. 67 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite		1.248,00
TOTALE RISORSE STABILI		59.262,80	64.283,38
Risorse variabili soggette al limite			
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 448/1997; ART. 15, C.1, Lett. D) CCNL 1998-2001) n) (ART. 67 C.3 Lett. a) CCNL 2016-18)			
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L. 662/1996; ART. 59, C.1, Lett. P) D.LGS. 446/1997) (ART. 67 C.3 Lett. d) CCNL 2016-18)			
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - progetto Bressana più sicura art. 208 del CdS in combinato disposto con l'art. 56 quater co. 1 lett. c)			
IMPORTO UNA TANTUM FRAZIONE RIA PARI ALLE MENSILITA' RESIDUE DOPO CESSAZIONE, ANNO SUCCESS. CESSAZIONE (ART. 67 C.3 Lett. d) CCNL 2016-18)			
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOT. ORGANICA - (ART. 15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5 Lett. b) CCNL 2016-18)			
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett. n) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUFFICIENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA			
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) (ART. 67 C.3 Lett. n) CCNL 2016-18)			
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) m) (ART. 67 C.3 Lett. d) CCNL 2016-18)			
Totale Risorse variabili soggette al limite		-	1.185,00
Risorse variabili NON soggette al limite			
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18)			
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett. a) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO			
INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE PER TRASFERIMENTO PERSONALE MESI RESIDUI DELL'ANNO DEL TRASFERIMENTO (ART. 67 C.3 Lett. k) CCNL 2016-18) (*)			
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K) CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-4, D.LGS. 163/2000) ATTIVITA' S			
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016) n) (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 CCNL 2016-18- CDC sez. Nat. D. 6/2018) da			
EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018, A DECORRERE DAL 1.01. 2021 (ART. 79 C.5 CCNL 2019-21) quota anno 2021 fuori limite			
SPONSORIZZ., ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 448/1997; ART. 15, C.1, Lett. D) CCNL 1998-2001) o) (ART. 67 C.3 Lett. a) CCNL 2016-18)			
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, Lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) n) (ART. 67 C.3 Lett. a) CCNL 2016-18)			
EVENTUALI MAGGIORI RISORSE OLTRE LIMITE ART. 23 C.3 D.LGS. 75/2017 SE APPOSITO DPCM (ART. 67 C.3 Lett. a) e C.3 CCNL 2016-18)			
Totale Risorse variabili NON soggette al limite		14.991	15.097,75
TOTALE RISORSE VARIABILI		14.991	16.282,75
TOTALE RISORSE DECENTRATE		74.254	80.566,13
RIDUZIONE FONDO PER PERSONALE ATA			
RIDUZIONE FONDO PER PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (**)			
RIDUZIONE FONDO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE ENTI SENZA DIRIGENZA - (ARAN RAL294)			
1, IMPORTO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE DELL'ANNO 2017 - ENTI CON DIRIGENZA - (ART. 67, C.1, 3° PERIODO, CCNL 2016-18)			
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI			
DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 1 COMMA 236 LEGGE 206/2015			
DECURTAZIONI DEL FONDO ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017			
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO E DELLE RIDUZIONI/DECURTAZIONI (LIMITE INCREMENTATO DI 0,15 UNITA ART. 33 COMMA 2 DL 34/19)		60.130	63.245,28
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA "FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE ENTI CON LA DIRIGENZA - DAL 2018		49.847	41.257,50
TOTALE CON PO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO E DELLE RIDUZIONI/DECURTAZIONI		109.977	104.502,78
DIFFERENZA RISPETTO AL 2016 (ART. 23 C.2 D.LGS. 75/2017) (ART. 67 C.7 CCNL 2016-18) (***)		-	5.473,96
NTI (ART. 4 D.L. 16/2014 - CIRC. 10946 DEL 12.08.2014 - ART. 40 C. 3-QUINQUIES D.LGS. 166/2001 - ART. 67 C.11 CCNL 2016-18)			
TOTALE RISORSE DISPONIBILI		124.101	121.823,63
di cui:			
RISORSE DECENTRATE		74.254	80.566,13

Art. 3

Utilizzo delle risorse decentrate stabili e variabili

1. Prioritariamente le parti concordano sulla necessità di individuare le risorse occorrenti al finanziamento degli istituti che hanno la caratteristica della certezza e stabilità nel tempo, come prescritto dall'art. 31, comma 2 del CCN del 22.1.2004, richiamato dall'art. 67, comma 1 del CCNL 21.05.2018. Tali risorse vengono prelevate dal fondo specifico relativo alle risorse decentrate stabili.
2. Ai sensi dell'art.34, comma 1 del CCNL del 22.01.2004, le risorse economiche destinate alle progressioni orizzontali all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo "risorse stabili". Gli importi utilizzati per le progressioni vengono sono riacquisite nella disponibilità del fondo in caso di cessazione del rapporto di lavoro, progressioni verticali o reinquadramento dei dipendenti interessati.
3. Sono altresì a carico del fondo risorse stabili le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 CCNL del 22.01.2004. A seguito della cessazione del rapporto di lavoro le quote delle indennità di comparto sono riacquisite nella disponibilità del fondo.

Destinazione risorse stabili

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	23.852,78
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	7.263,45
INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	-
TOTALE RISORE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	31.116,23

4. A seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali storiche che ammontano a complessivi € 31.116,23, le parti concordano altresì sulla destinazione delle risorse disponibili del fondo per le risorse decentrate, pari a complessivi € 49.449,90 (€ 80.566,13 - € 31.116,23) di cui € 33.167,15 di parte stabile ed € 16.282,75 di parte variabile, come segue.

Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie disponibili

ISTITUTI FINANZIATI	2022
Premi correlati alla performance organizzativa,	8.491,45
Premi correlati alla performance individuale, da destinare al personale	8.491,45
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis	1.728,00
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 e 2	12.750,00
Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater, da destinare al personale della polizia locale non dirigente	2.304,00
Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, da destinare al personale non dirigente (incentivi imu ed incentivi tecnici)	11.000,00
Progetti per la Polizia Locale	1.185,00
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente	3.500,00
TOTALE	49.449,90

Art. 4

Indennità condizioni di lavoro (all'art. 70 bis CCNL 2016/2018)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) implicanti il maneggio di valori.

a) Indennità di disagio

1. L'indennità spetta al personale di cat. A e B addetto ai servizi manutentivi esterni nell'ambito del Servizio Ambiente e Territorio. Essendo il personale di che trattasi addetto ai servizi manutentivi esterni in via continuativa, per il riscontro delle loro presenze in servizio ci si avvarrà del sistema elettronico in essere nel Comune di Bressana Bottarone
2. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta in misura di Euro 2,00 giornalieri e sarà erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, indicativamente si stimano circa n. 288 gg all'anno.

Servizio	N. DIPENDENTI	INDENNITA'
Personale addetto ai servizi manutentivi esterni (€ 2,00 x n. 288 giorni)	2	€ 1.152,00
TOTALE		€ 1.152,00

b) Maneggio di valori

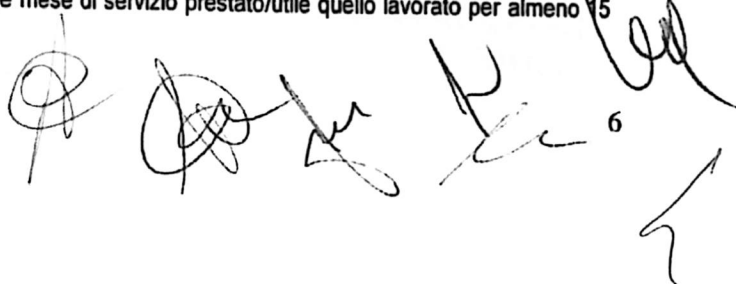
1. Ai dipendenti addetti in via continuativa al maneggio valori, con esclusione delle posizioni organizzative, è attribuita un'indennità giornaliera di € 2,00 per le sole giornate per le quali effettivamente il dipendente è adibito al servizio che comporta maneggio valori.

SETTORE DI ATTIVITA'	N. DIPENDENTI	INDENNITA'
Economo Comunale (€ 2,00 x 288 giorni)	1	€ 576,00
TOTALE		€ 576,00

Art.5

Indennità prevista per specifiche responsabilità affidate a personale di cat. B e C (art. 70-quinquies, comma 1 CCNL 2016/ 2018)

- 1) Il compenso è finalizzato a remunerare i dipendenti inquadrati in categoria B e C (non titolari di posizione organizzativa) che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità, attribuite con atto formale del responsabile del servizio. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- 2) Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) ed è liquidata mensilmente.



- 3) Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 70 quinquies, comma 1 del CCNL 2016-2018, la somma complessiva di € 11.000,00.
- 4) La quantificazione dell'indennità sino ad un massimo di € 3.000,00, verrà fatta dal Responsabile di settore in base al numero e alla complessità delle responsabilità affidate espressamente, secondo la seguente scala di valori:

Punti	Valore indennità
Fino a 20 punti	€ 1.500,00
DA 21 a 40 punti	€ 2.000,00
Da 41 a 50 punti	€ 2.500,00
Da 51 a 60 punti	€ 3.000,00

La complessità delle responsabilità attribuite sarà valutata, riferendosi al contenuto dell'incarico di responsabilità in relazione alla presenza e all'intensità dei seguenti fattori:

- a) complessità quadro normativo di riferimento (poco complesso = 5 punti; complesso = 10 punti; molto complesso=15 punti);
 - b) competenze e conoscenze giuridiche e tecniche richieste (medio basse = 5 punti; elevate = 10 punti; molto elevate= 15 punti),
 - c) particolare rilevanza strategica/contabile/amministrativa (medio bassa = 5 punti; elevata = 10 punti; molto elevata= 15 punti);
 - d) Grado di autonomia gestionale ed organizzativa (medio bassa = 5 punti; elevata = 10 punti; molto elevata= 15 punti);
- 5) L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Tali risparmi derivanti rappresentano economie di fondo e rientreranno nelle disponibilità del fondo successivo.
 - 6) Qualora le risorse destinate a tale istituto dovessero risultare insufficienti, la differenza tra quanto necessario e quanto disponibile, verrà ripartita proporzionalmente tra tutti gli aventi diritto.

Art. 6

Altri compensi per ulteriori responsabilità (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 2016/ 2018)

1. E' l'indennità destinata a finanziare specifiche funzioni di responsabilità del personale delle categorie attribuite con atto formale ed è liquidata mensilmente.

Essa:

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed elettorale;
- b) compensa le specifiche responsabilità affidate agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.

SETTORE DI ATTIVITA'	N. DIPENDENTI	INDENNITA'
Ufficio Stato Civile, anagrafe e elettorale	2	€ 700,00
Ufficio archivio informatizzato fatture e mandati	1	€ 350,00
Ufficio protocollo/front office	1	€ 350,00
Ufficio archivista informativo	1	€ 350,00
TOTALE		€ 1.750,00

2. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Tali risparmi derivanti rappresentano economie di fondo e rientreranno nelle disponibilità del fondo successivo.
3. Qualora le risorse destinate a tale istituto dovessero risultare insufficienti, la differenza tra quanto necessario e quanto disponibile, verrà ripartita proporzionalmente tra tutti gli aventi diritto.

Art. 7

Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-quater CCNL 2016/2018, compete al personale della Polizia Locale che, in via

continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

2. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista, un'indennità con la decorrenza a fianco indicata pari ad un importo giornaliero lordo di:

SERVIZIO	N. DIPENDENTI	INDENNITA'
Polizia Locale (4,00 x 288 giorni)	2	€ 2.304,00
TOTALE		€ 2.304,00

3. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per oltre il 50% dell'orario giornaliero di lavoro/servizio svolto nel mese di erogazione dell'indennità. L'effettivo servizio esterno dovrà essere adeguatamente giustificato e certificato dal Responsabile del Servizio di Polizia Locale. In caso di mancata attestazione non si darà corso alla corresponsione dell'indennità.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

6. Un cenno a parte merita l'utilizzo delle risorse destinate dall'art. 208 comma 2, lett. a) e comma 4 del D.Lgs. 30/04/1992 n. 285 (nuovo Codice della Strada) e successive integrazioni e modificazione, a finalità assistenziali e previdenziali riservate agli agenti di polizia locale. Si evidenzia che, in base alle indicazioni contenute nel verbale della contrattazione decentrata 2016, tali risorse messe annualmente a disposizione dalla Giunta Comunale con apposita deliberazione a far tempo dal 2008, sono ora gestite nei modi e termini definiti dai successivi CCNL.

Il servizio di PL è dotato degli strumenti minimi necessari alla gestione di detti fondi:

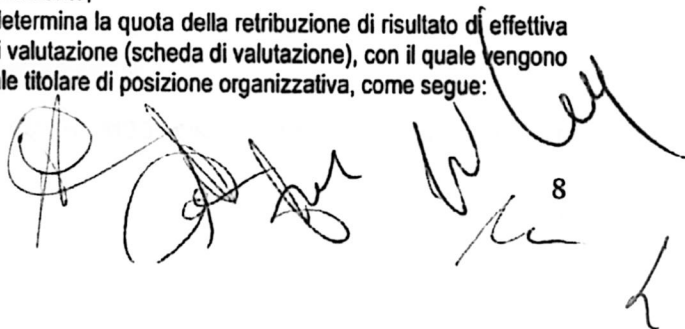
- Il Regolamento che disciplina le modalità attuative delle forme di previdenza integrativa per il personale della Polizia Locale a tempo indeterminato non amministrativo, finanziate con parte dei proventi derivanti da sanzioni amministrative pecuniarie ex art. 208, comma 4, del Decreto Legislativo n. 285/92 (Nuovo Codice della Strada), approvato con delibera GC n. 62 del 04.08.2016;
- L'Organismo di cui all'art. 55 del C.C.N.L. 14/09/2000, il quale è formato da rappresentanti dei dipendenti del Servizio medesimo ed è stato costituito secondo quanto previsto dall'art. 11 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970 e s.m.i.).

La Giunta metterà a disposizione i mezzi finanziari contestualmente alla destinazione dei proventi che annualmente è tenuta a deliberare, mentre ogni atto successivo sarà adottato dall'organismo di cui all'art. 55 del CCNL 14.09.2000 e dal Responsabile del Servizio di Polizia Locale, secondo le competenze di ciascuno.

Art. 8

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati (performance individuale).
2. L'importo destinato alla remunerazione della retribuzione di risultato è pari ad € 6.189,50, ossia il 17,65% delle risorse destinate complessivamente alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i dipendenti titolari di posizione organizzativa, pari ad € 41.257,50.
3. Ad ogni titolare di posizione organizzativa viene attribuito, a titolo di retribuzione di risultato, quale importo massimo teorico la quota del 17,65% della retribuzione di posizione in godimento.
4. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati determina la quota della retribuzione di risultato di effettiva spettanza di ciascun dipendente, secondo il vigente sistema di valutazione (scheda di valutazione), con il quale vengono valutate le performance organizzative e direzionali del personale titolare di posizione organizzativa, come segue:



8

Valutazione:

✓ Superiore a 90	100%
✓ Superiore a 80 e fino a 90	90%
✓ Superiore a 70 e fino a 80	80%
✓ Superiore a 60 e fino a 70	65%
✓ Pari o superiore a 50 e fino a 60	50%
✓ Inferiore a 50	Nessun compenso

5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.) l'ammontare del compenso spettante al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Art. 9

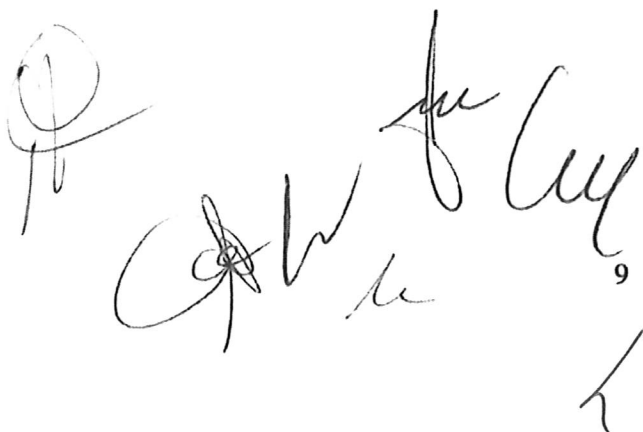
Produttività individuale e organizzativa

1. Alla performance dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa vengono destinate le risorse residue dopo il finanziamento di tutti gli istituti disciplinati nei precedenti articoli che ammontano ad € 16.982,90.
2. Tali risorse sono ripartite come segue:
50% performance individuale e quindi € 8.491,45
50% performance organizzativa e quindi € 8.491,45
3. Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69, a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale, è fissata nella misura del 30 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale con le valutazioni più elevate, per come definite dal sistema di valutazione dell'ente. Tale maggiorazione può essere attribuita soltanto ad un massimo di tre dipendenti, a condizione che la valutazione raggiunta risulti superiore a 90%.

Art. 10

Premi correlati alla performance organizzativa

1. La performance organizzativa, di cui all'art. 8 del D.lgs 150/2009, è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente a ciascuna struttura organizzativa nel relativo piano performance.
2. L'importo destinato alla remunerazione della performance organizzativa per l'anno 2022, come individuato al precedente articolo 8, viene suddiviso tra tutti i dipendenti dell'Ente al fine di individuare la quota teorica pro-capite, computando il personale part time in proporzione alla relativa durata e tenendo conto per le assunzioni e/o cessazioni in corso d'anno dei mesi prevedibili di servizio. Per i nuovi assunti è richiesto comunque un periodo minimo di permanenza di due mesi per poter concorrere alla valutazione della performance ed alla correlata distribuzione dei premi.
3. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi di ogni singolo settore (media ponderata), come accertata dal nucleo di valutazione dell'Ente, determina la distribuzione della quota di performance organizzativa spettante ai dipendenti assegnati allo stesso settore. In particolare, la quota destinata a remunerare la performance organizzativa sarà liquidata come segue:
✓ al 100% se il conseguimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza sia uguale o superiore al 95%;
✓ in maniera direttamente proporzionale se il conseguimento degli obiettivi risulterà uguale o inferiore al 94%
4. Il premio verrà erogata solo se gli obiettivi di settore saranno raggiunti nella misura minima del 70%.
5. Non ha diritto alla ripartizione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
6. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo, destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with numbers like '9' and '1'.

Art. 11

Premi correlati alla performance individuale

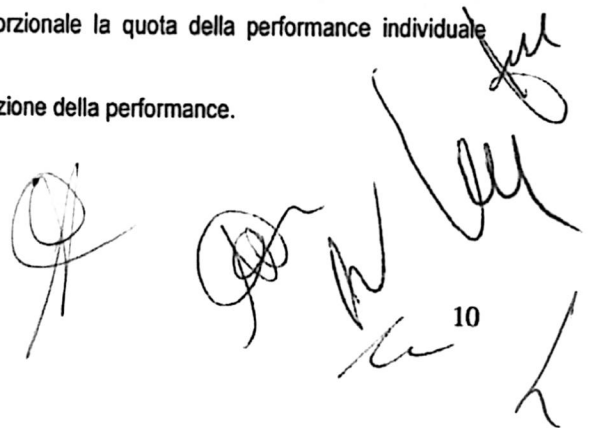
1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al 50%.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.
5. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso. Per i nuovi assunti è richiesto comunque un periodo minimo di permanenza di due mesi per poter concorrere alla valutazione della performance ed alla correlata distribuzione dei premi.
6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto uno o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
8. Il budget destinato per l'anno 2022 alla performance individuale, al netto della quota di maggiorazione del 30% (pari ad € 694,76) è pari a € 7.796,70. Tale importo viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente, individuando il budget teorico pro-capite.
9. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale ed i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance il premio viene così suddiviso:

✓ Superiore a 90	100%
✓ Superiore a 80 e fino a 90	90%
✓ Superiore a 70 e fino a 80	80%
✓ Superiore a 60 e fino a 70	65%
✓ Pari o superiore a 50 e fino a 60	50%
✓ Inferiore a 50	Nessun compenso
11. Gli avanzi generati vengono ridistribuiti in proporzione al punteggio ottenuto.

Art. 12

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, pari ad € 231,59 (€ 694,76: 3).
2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari a n. 3 dipendenti. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:
 - a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente
 - b) superiore valutazione media del triennio
 - c) maggiore anzianità di servizio nell'ente
3. Le risorse occorrenti verranno reperite riducendo in modo proporzionale la quota della performance individuale teorica ottenuta dal restante personale dipendente.
4. Entro il mese di luglio dell'anno successivo si procederà alla liquidazione della performance.



Art. 13

Progetti finanziati con parte variabile del Fondo

Proventi delle violazioni al codice della strada

(Art. 56 QUATER CCNL 2016/2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D.Lgs. n.285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. Per l'anno 2022 viene destinato l'importo di € 1.185,00 per il finanziamento del progetto "Bressana più sicura", approvato con delibera G.C. n. 71 del 08.08.2022. L'incentivo verrà liquidato previa verifica del raggiungimento degli obiettivi certificata dal Nucleo di valutazione e sarà ripartito in relazione all'effettivo livello di coinvolgimento di ciascun dipendente nel progetto ed alla valutazione della prestazione individuale.

Art. 14

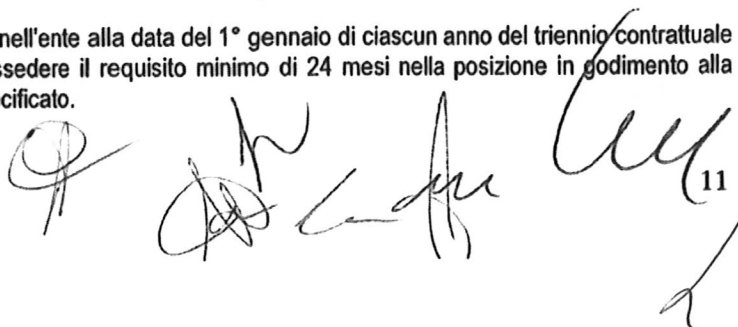
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'Ente che ad esse danno attuazione.
3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche è regolata da apposito e separato atto (Regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo per l'incentivo per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016, approvato con deliberazione G.C. n. 114 del 06.11.2018). Le relative risorse per l'anno 2022 ammontano ad € 6.000,00.
4. La disciplina relativa agli incentivi per il recupero dell'evasione fiscale, ex art. 1, comma 1091, legge n. 145/2018 è regolata da apposito regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 99 del 14.11.2022. A tal fine sono stati stanziati € 5.000,00. Alla liquidazione del relativo importo si provvederà sulla base dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi 2022 del servizio tributi, secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 15

Progressioni economiche nella categoria

1. L'art. 13, comma 4, del Ccnl 2019/2021 prevede che le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, di cui all'art. 13, comma 1, sono portate a termine e concluse secondo la previgente disciplina.
2. Pertanto risulta vigente e applicabile nell'anno 2022 l'art. 16 CCNL 2016-2018 secondo cui la progressione economica all'interno della categoria (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.
4. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio di ciascun anno del triennio contrattuale integrativo. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.



11

5. Le progressioni economiche orizzontali decorrono dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto collettivo integrativo.

6. Ai fini dell'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali per l'anno corrente concorre ogni categoria giuridica (1 cat. D, 1 cat. C e 1 cat. B eventualmente un ulteriore B se le risorse lo consentono) e per ciascuna di esse verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso, secondo i criteri di seguito indicati, fino a raggiungere un massimo delle risorse destinate alle progressioni economiche di € 3.500,00 (Tremila cinquecento euro):

- a) 80 punti relativamente alla media dei punteggi attribuiti nel triennio: una volta ottenuta la media del triennio, la stessa si parametrizza a 80 con proporzionalità diretta. Nel vigente sistema di valutazione il massimo del punteggio è pari a 100, pertanto la media di 100 comporterà l'attribuzione di 80 punti.
- b) 20 punti in relazione all'esperienza maturata negli ambiti di riferimento: vengono attribuiti 2 punti per ogni anno intero e continuativo di permanenza nella posizione economica di provenienza fino ad un massimo di dieci anni, senza considerare periodi non utili ai fini dell'anzianità previdenziale e assistenziale.

7. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza. Ai fini della graduatoria, a parità di punteggio sono considerati in ordine di priorità: la maggiore permanenza nella posizione economica ricoperta al momento della selezione, la migliore valutazione nell'anno precedente, l'anzianità di servizio, l'anzianità demografica.

8. Alla progressione economica non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori al richiamo verbale o abbia ricevuto nel triennio precedente un punteggio medio nella valutazione della performance inferiore ad 80 su 100.

Art. 16

Modalità per l'attribuzione della posizione economica superiore all'interno di ciascuna categoria giuridica

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il Segretario Comunale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni.
2. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.
3. Per ciascun dipendente è compilata da parte del Nucleo di valutazione dell'Ente una scheda preceduta da un colloquio con l'interessato (all. 1).
4. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti o per altre motivazioni, viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante comunicazione personale presso la sede di lavoro.
5. Le graduatorie vengono formulate e approvate con determinazione del Segretario Comunale per ciascuna posizione economica.

Art. 17

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.



12

Letto, confermato e sottoscritto

Bressana Bottarone, 20.12.2022

LA DELEGAZIONE SINDACALE

- FP CGIL rappresentata da: *Americo Fimiani*
- UIL FPL rappresentata da: *Latiano Giovanni*

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Venezia dott.ssa Salvina

I RAPPRESENTANTI DELLA RSU:

BONFOCO LUIGI
CAMBISIO MASSIMO
MANCINI ONOFRIO MARCO
ZACCONATI MARIO