



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE



[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

## *CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI GALATINA – PARTE NORMATIVA 2019/2021 E ACCORDO ECONOMICO 2019*

L'anno 2019, il giorno 3 del mese di dicembre, alle ore 16.00, presso la sede del Comune in via Umberto I n. 40, a seguito di convocazione della riunione di delegazione trattante effettuata con nota prot. n. 20190049383 del 29.11.2019, ha avuto luogo l'incontro tra:

### la Delegazione di parte datoriale, composta da:

- il Segretario Generale: dr. Fabio Bolognino (Presidente);
- Il Dirigente della Direzione Affari Generali e Avvocatura: avv. Elvira Anna Pasanisi (componente);
- il Dirigente della Direzione Territorio e Qualità Urbana: arch. Nicola Miglietta (componente);
- il Comandante di P.M.: dott. Domenico Angelelli (componente);

### la Delegazione di parte sindacale, composta da:

#### **per le rappresentanze territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL 2016/2018:**

- Elio Giannuzzi (CISL FP);
- Renato Rosa e Francesco Toma (UIL);
- Paolo Taurino (CGIL FP);
- Angelo De Pascali (CSA);

#### **per la Rappresentanza Sindacale Unitaria del Comune di Galatina:**

- Adolfo Notaro;
- Luigina Guido;
- Luigi Rizzo;
- Luigi Tundo;
- Anna Maria Scalese;
- Giuseppe Sabella;
- Vincenzo Apollonio.

#### **Premesso che:**

- in data 29.10.2019 le nominate parti hanno sottoscritto il testo della pre-intesa negoziale sulla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per il personale non dirigente del Comune di Galatina per l'anno 2019;



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

- in data 07.11.2019, le ridette parti hanno, altresì, sottoscritto il testo della pre-intesa negoziale al contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Galatina – parte normativa per il triennio 2019/2021;
- che le suddette pre-intese sono state trasmesse al Collegio dei Revisori dell'Ente, unitamente alla apposita Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria, per la verifica di compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, ai sensi dell'art. 40 *bis*, dl D.Lgs. n. 165/2001;
- che, il Collegio dei Revisori, con verbale n. 32 dell'08.11.2019, acquisito al prot. n. 20190046132 di pari data, ha trasmesso parere favorevole sulle pre-intese sopra richiamate, attestando e certificando la compatibilità dei costi ed il rispetto dei limiti e vincoli normativi alla contrattazione decentrata integrativa, ai sensi dell'art. 8, comma 6, del CCNL 21.05.2018;
- ai sensi del suddetto art. 8, comma 6, del CCNL 21.05.2018, la Giunta Comunale di Galatina, con deliberazione n. 297 del 28.11.2019, ha autorizzato il Segretario Generale, in qualità di Presidente della Delegazione Trattante di parte datoriale, alla sottoscrizione formale e definitiva, in nome e per conto dell'Amministrazione Comunale, dell'Accordo al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Galatina per il triennio 2019/2021 - parte normativa e del relativo accordo economico sulla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019.

**Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Galatina - parte normativa 2019/2021, nonché l'accordo economico sulla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019.**

*Letto, confermato, sottoscritto.*

Il Presidente della Delegazione di Parte Datoriale

La Delegazione di Parte Sindacale

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI GALATINA  
PER IL TRIENNIO 2019/2021  
PARTE NORMATIVA**



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE



[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

## **PREMESSA**

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ed il nuovo modello di relazioni sindacali, così come previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 21 maggio 2018, sono gli strumenti offerti per valorizzare le persone che lavorano nell'Ente, accompagnare il cambiamento e la riqualificazione, rafforzare le forme di partecipazione e condivisione dei valori di servizio, quale cardine su cui articolare professionalità, competenza, merito e produttività.

## **QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE**

Il presente C.C.D.I. si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente e va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali in materia, le disposizioni recate dalle norme di legge e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 21 maggio 2018 e nei C.C.N.L. di comparto vigenti, per quanto compatibili, comunque in coerenza con gli orientamenti applicativi ARAN in materia.



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

## INDICE

<b>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>	<b>4</b>
Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
Art. 2 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi.....	4
<b>TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI .....</b>	<b>5</b>
Art. 3 – Obiettivi e strumenti.....	5
Art. 4 – Informazione.....	5
Art. 5 – Confronto.....	6
Art. 6 – Assemblee sindacali.....	6
Art. 7 – Diritti e prerogative sindacali.....	7
Art. 8 – Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie .....	7
<b>TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE .....</b>	<b>9</b>
Art. 9 – Area delle posizioni organizzative .....	9
Art. 10 – Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione. ....	12
Art. 11 – Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.....	13
Art. 12 – Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi.....	14
Art. 13 – Progressione economica orizzontale.....	16
<b>TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ .....</b>	<b>18</b>
Art. 14 – Principi generali .....	18
Art. 15 – Indennità condizioni di lavoro .....	19
Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità.....	22
Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità.....	23
<b>TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE .....</b>	<b>26</b>
Art. 18 – Indennità di servizio esterno .....	26
Art. 19 – Indennità di funzione.....	27
Art. 20 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	29
Art. 21 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.....	29
<b>TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO .....</b>	<b>30</b>
Art. 22 – Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	30



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE



[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

Art. 23 – Indennità di reperibilità .....	33
Art. 24 – Indennità di turno .....	33
Art. 25 – Lavoro Straordinario .....	34
Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo determinato .....	35
Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	35
Art. 28 – Telelavoro (lavoro a distanza).....	35
Art. 29 – Welfare Integrativo.....	35
Art. 30 – Altri istituti .....	35
<b>TITOLO VII – FORMAZIONE E SICUREZZA .....</b>	<b>35</b>
Art. 31 – Formazione e aggiornamento.....	35
Art. 32 – Sicurezza sui luoghi di lavoro .....	37
<b>TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI .....</b>	<b>37</b>
Art. 33 – Disposizione finale .....	37
<b>DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1.....</b>	<b>38</b>



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### **Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzionali locali del 21 maggio 2018, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - e con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso ha validità triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione.
3. Il presente Contratto decentrato integrativo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o disposizioni di contratti collettivi nazionali di lavoro incompatibili e/o contrastanti con il contenuto dello stesso. Parimenti, le singole disposizioni contenute nel presente Contratto decentrato integrativo, in corso di vigenza dello stesso, conservano la propria efficacia fino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione di sopravvenute disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.
4. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

### **Art. 2 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, in qualità di organo competente all'adozione delle clausole di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione e fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva, avente effetti sin dalla data di vigenza della stessa.



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

5. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

## TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

### Art. 3 – Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Funzionale al conseguimento del predetto obiettivo è la creazione di un sistema stabile di relazioni sindacali, improntato alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Il sistema si articola nei seguenti modelli relazionali:
  - a) partecipazione;
  - b) contrattazione integrativa.
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; essa, tenuto conto delle dimensioni organizzative dell'ente (n. di dipendenti inferiore alle 300 unità) si articola, a sua volta, in:
  - informazione;
  - confronto.
4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti a livello di ente - nell'ambito delle materie ad essa riservate - che obbligano reciprocamente le parti.

### Art. 4 – Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, a tutti i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 CCNL 21/05/2018, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 citato, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

## **Art. 5 – Confronto**

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 C.C.N.L. 21/05/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
3. Sono oggetto di confronto:
  - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - c) l'individuazione dei profili professionali;
  - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
  - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
  - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
  - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 del CCNL 21.05.2018;
  - h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
  - i) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

## **Art. 6 – Assemblee sindacali**

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane, di norma, con tre giorni consecutivi di preavviso rispetto alla data individuata.



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

3. I Responsabili delle Unità Organizzative trasmettono al Servizio Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento.
4. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
5. L'amministrazione mette a disposizione propri locali, per lo svolgimento dell'assemblea, compatibilmente con le attività di servizio. Il personale operante fuori dalla sede cui si svolge l'assemblea è autorizzato ad assentarsi dal lavoro per il tempo strettamente necessario, al raggiungimento della sede dell'assemblea, che si ritiene in mezz'ora prima e mezz'ora dopo l'orario fissato per l'assemblea stessa.

## **Art. 7 – Diritti e prerogative sindacali**

1. L'amministrazione assicura idoneo locale per le attività della RSU e delle Organizzazioni Sindacali di cui all'art. 7 comma 2 C.C.N.L. 21/05/2018.
2. Le RSU e OO.SS. gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017.
3. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) al Servizio competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, con l'esatta indicazione della tipologia di permesso richiesta, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
4. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.
5. Non possono essere penalizzati sulla valutazione dell'apporto individuale all'ente i lavoratori che fruiscono di agibilità sindacali o i componenti della RSU, nonché delegati delle sigle rappresentative che hanno sottoscritto il C.C.N.L..

## **Art. 8 – Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL del 21.05.2018, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, i cui componenti sono designati dalla Giunta comunale.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) la RSU;
  - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL del 21.05.2018.



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

3. In applicazione del presente CCDI, il Presidente della delegazione di parte pubblica, che presiede la contrattazione, verificherà, all'inizio di ogni incontro, la titolarità della rappresentanza dei soggetti presenti al tavolo della trattativa.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 C.C.N.L. 21.05.2018 tra le diverse modalità di utilizzo;
  - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
  - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 *bis* del CCNL 21.05.2018 entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art.56 *quinquies* del CCNL 21.05.2018 entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
  - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70 *quinquies* comma 1 del CCNL 21.05.2018;
  - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
  - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare* integrativo;
  - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 comma 1 del CCNL 21.05.2018;
  - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18 comma 1, lett. h) del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
  - k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese;
  - l) l'elevazione dei limiti in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
  - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
  - n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53 comma 2 del CCNL 21.05.2018;
  - o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
  - p) i 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;



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
  - r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
  - s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
  - t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
  - u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 21.05.2018, attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.05.2018;
  - v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
  - w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56 *sexies* del CCNL 21.05.2018, nonché i criteri per la sua erogazione;
  - x) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23 comma 8, del CCNL 21.05.2018 in materia di turni di lavoro notturni.
5. Della riunione di delegazione trattante, viene redatto sintetico verbale che riassume i contenuti della discussione.

## TITOLO III – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

### **Art. 9 – Area delle posizioni organizzative (art. 7, comma 4, lett. v) del CCNL 21.05.2018)**

1. Conformemente a quanto previsto dall'art. 13, comma 1, del CCNL Comparto Funzionali Locali sottoscritto il 21.05.2018, il Comune di Galatina istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
  - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formativi di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità risultanti dal *curriculum*.



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

2. La disciplina relativa al conferimento e revoca degli incarichi di P.O. ed alla graduazione e valutazione delle posizioni organizzative istituite è contenuta nel vigente *Regolamento comunale*, approvato con D.G.C. n. 121 del 28.05.2019, cui dinamicamente si rinvia.
3. In questa sede, in attuazione delle previsioni contenute negli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, commi 4 e 6, del CCNL 21/05/2018, nonché dell'art. 17, comma 2, del *Regolamento comunale per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative*, le parti concordano i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione organizzativa (in seguito P.O.):
  - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., il Comune di Galatina destina a detta ultima voce retributiva (retribuzione di risultato) una quota pari al 15% del fondo totale, fatta salva la facoltà dell'ente di elevare detta percentuale, entro il limite del totale stanziato, allo scopo di incentivare ulteriormente l'orientamento al risultato dei titolari di P.O., in una prospettiva di incremento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
  - b) ciascun titolare di P.O. concorre al raggiungimento degli obiettivi di risultato definiti ed assegnati in sede di PEG/PDO/PDP;
  - c) al termine dell'anno di gestione, il Dirigente competente (ovvero il Sindaco, su proposta di valutazione del Segretario Generale, nei casi di cui all'art. 3, comma 3, del vigente *Regolamento comunale per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative*) provvede alla valutazione dei titolari di posizione organizzativa sulla base dell'apposita metodologia definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* dell'Ente, tenendo conto dei fattori ivi dettagliati;
  - d) nei casi in cui la valutazione del risultato della P.O. si concluda con l'attribuzione di un punteggio inferiore al 60% del punteggio massimo attribuibile, la valutazione si intende negativa, con conseguente azzeramento del premio di risultato, e rileva anche ai fini della eventuale revoca dell'incarico;
  - e) la quota parte determinata ai sensi della lettera a), all'esito della valutazione annuale effettuata in conformità alla metodologia specificata nel Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* vigente nell'ente, è ripartita tra le P.O. applicando la seguente formula:

$$R = FR / \sum p_{ma} \times p_{i.}$$

In cui:

R = Retribuzione di risultato

FR = Fondo retribuzione di risultato

$\sum p_{ma}$  = sommatoria dei punteggi massimi attribuibili a ciascuna P.O. istituita

p.i. = punteggio individuale della P.O. risultante dalla scheda di valutazione



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

- f) 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 per cause diverse della fruizione delle ferie), la retribuzione di risultato attribuita al dipendente è opportunamente e corrispondentemente riproporzionata, in conformità a quanto previsto dallo specifico regolamento e dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti (SMIVAP) in uso all'Ente;
- g) le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa che, tenuto conto degli esiti della valutazione della *performance* individuale, non sono erogate nel corso dell'anno, costituiscono economie di bilancio;
- h) le risorse stanziare in bilancio e destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O., non utilizzate nell'anno a causa della mancata assegnazione di incarichi di posizione organizzativa, possono essere destinate nello stesso anno e nella misura del 10%, all'incremento della quota parte di risorse destinate alla retribuzione di risultato delle P.O. in carica, ovvero alla remunerazione di eventuali incarichi ad interim nelle misure percentuali indicate alla successiva lettera i); le risorse rimaste comunque inutilizzate nell'anno costituiscono economie di bilancio;
- i) nel caso di conferimento ad un lavoratore già titolare di posizione organizzativa di un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione organizzativa vacante, ai fini dell'attribuzione dell'ulteriore importo previsto dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2019, sono definite le seguenti misure percentuali, oggetto comunque di erogazione parametrata al punteggio individuale conseguito all'esito della valutazione annuale, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati:
- **15%** del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim* se caratterizzata da complessità delle attività e da livello di responsabilità di tipo: *basso*;
  - **20%** del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim* se caratterizzata da complessità delle attività e da livello di responsabilità di tipo: *medio*;
  - **25%** del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico *ad interim* se caratterizzata da complessità delle attività e da livello di responsabilità di tipo: *elevato*.
4. In attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL e dell'art. 6, comma 3, del vigente *Regolamento comunale per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative*, le parti concordano, inoltre, che, nei casi di concomitante percezione nell'anno di riferimento dei compensi previsti dall'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21/05/2018, la retribuzione di risultato è ridotta come da tabella di seguito riportata:



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

<i>Incentivi e/o compensi</i>		<i>Retribuzione di risultato</i>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>2.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 2.001,00</i>	<i>4.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da 4.001,00</i>	<i>7.000,00</i>	<i>40%</i>
<i>Da 7.001,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>80%</i>
<i>Oltre</i>	<i>10.001,00</i>	<i>90%</i>

5. I risparmi derivanti dall'applicazione delle riduzioni di cui al precedente comma 4 costituiscono economie di bilancio.
6. La disciplina contenuta nel presente articolo specifica ed integra le disposizioni del vigente Regolamento comunale per il conferimento, revoca, graduazione e valutazione delle posizioni organizzative.

## **Art. 10 – Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel CCNL e nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, che vi provvede con apposito atto dirigenziale in conformità a quanto previsto dall'art. 67 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle norme legislative e contrattuali vigenti nell'anno di costituzione, tenuto conto degli orientamenti applicativi e giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione e/o da Enti/Organi di indirizzo e controllo, anche in attuazione di sopravvenute disposizioni normative o regolamentari. Agli esiti, l'Amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 lett a) e b) del CCNL 21/05/2018 il prospetto di quantificazione del fondo ai fini della prevista informazione.
2. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21/05/2018, le parti convengono che, ai fini della applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul "Fondo", le risorse di cui al comma 1 sono ripartite 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 degli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo, compatibilmente con i limiti quantitativi derivanti dalla legislazione vigente e con le disponibilità del fondo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

- c) necessità di accrescimento e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali, compatibilmente con le disponibilità economiche;
  - d) esigenze di remunerazione di specifiche prestazioni lavorative da parte del personale dipendente;
  - e) corrispondenza a particolari modalità e/o condizioni di erogazione di determinati servizi;
  - f) equilibrata distribuzione delle risorse economiche tra i diversi istituti alimentati dal fondo risorse decentrate, in funzione degli obiettivi da conseguire e della rilevanza degli stessi nell'ambito degli strumenti di programmazione dell'Ente.
3. Le parti, inoltre, in relazione alla possibilità, prevista dall'art. 67, comma 4, del CCNL 21.05.2018, di integrazione della parte variabile del fondo sino ad un importo massimo del 1,2% del monte salari dell'anno 1997 (esclusa la quota relativa alla dirigenza), concordano che, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa e l'Amministrazione Comunale abbia adottato specifico indirizzo in tal senso, la misura effettiva potrà variare annualmente in diretta dipendenza della necessità di assicurare la compatibilità dell'integrazione con i limiti di bilancio e di garantire il rispetto dei vincoli imposti dalle disposizioni normative di riferimento, anche sopravvenute nel corso di validità del presente accordo. L'Amministrazione si impegna a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione e ad informare, al riguardo, la parte sindacale.

## **Art. 11 – Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.**

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto di quelle necessarie per corrispondere i differenziali delle progressioni economiche al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:
- a) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del C.C.N.L. del 22.1.2004;
  - b) incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del C.C.N.L. del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del C.C.N.L. del 5.10.2001;
  - c) indennità che continuano ad essere corrisposte al personale della ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.

Sono, inoltre, rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore per effetto di concorso pubblico, con riserva di posti al personale interno.



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del C.C.N.L. 21/05/2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, e fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, le parti individuano i seguenti strumenti di premialità, da applicare utilizzando le risorse di cui al comma 1, se e nella misura in cui dette ultime siano disponibili:

a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (*"performance individuale"* e *"performance organizzativa"*), istituiti per i quali trova applicazione il *"Sistema di misurazione e valutazione della performance"*, adottato dall'Ente;

b) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL 21.05.2018, ivi compresi i compensi Istat di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL;

c) le progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

## **Art. 12 – Produttività, miglioramento ed incremento dei servizi (art. 7, comma 4, lett. b) del CCNL 21.05.2018)**

1. Il Comune di Galatina promuove il merito, l'impegno individuale e/o di gruppo, la crescita delle competenze professionali attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, improntati a logiche meritocratiche, tesi a valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori *performances* mediante l'attribuzione differenziata di riconoscimenti, sia monetari che non monetari, e di carriera, agli esiti della verifica e certificazione a consuntivo dei risultati conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.
2. Una delle principali forme di incentivazione previste dal *Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale* in uso all'Ente consiste nell'erogazione di compensi accessori, analiticamente correlati agli esiti della valutazione della *performance* organizzativa ed individuale ed al *budget* assegnato al Servizio di appartenenza, finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, la capacità innovativa della prestazione lavorativa ed il concreto miglioramento quali-quantitativo dei servizi offerti, così come declinati negli obiettivi annuali dell'Ente e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati.
3. Ai fini dell'erogazione dei suddetti regimi premiali, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche:
  - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, di meritocrazia, di effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e di non appiattimento retributivo;



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

- b. le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale adottati dall'Amministrazione - sono distribuite secondo logiche di merito 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 rispetto 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*;
- 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 assunto, entità del miglioramento originato rispetto alla qualità-quantità erogativa propria dei servizi di destinazione;
- 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.
4. Le parti prendono atto che i trattamenti accessori di cui al presente articolo sono erogati, ove sussista la relativa disponibilità finanziaria, a valere sul fondo delle risorse decentrate dell'Ente, tenuto conto dei *budget* assegnati alle singole unità organizzative, come definiti sulla base dei parametri e modalità previsti dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* in uso all'Ente.
5. Le parti concordano, inoltre, che il premio correlato alla *performance* individuale ai dipendenti subisce riduzioni in caso di riconoscimento di compensi per:
- incentivi per funzioni tecniche in base all'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016 e ss.mm.ii.;
  - ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.05.2018 (condono edilizio, Istat, avvocatura ecc.), secondo la tabella di seguito riportata:

<b>Incentivi</b>		<b>Premio Performance Individuale</b>
<i>Importo</i>		<i>Riduzione</i>
<i>Da</i>	<i>A</i>	<i>%</i>
<i>0</i>	<i>2.000,00</i>	<i>zero</i>
<i>Da 2.001,00</i>	<i>4.000,00</i>	<i>20%</i>
<i>Da 4.001,00</i>	<i>7.000,00</i>	<i>40%</i>
<i>Da 7.001,00</i>	<i>10.000,00</i>	<i>80%</i>
<i>Oltre</i>	<i>10.001,00</i>	<i>90%</i>



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

6. Le quote non utilizzate per effetto delle riduzioni di cui al precedente comma 5 confluiscono nel fondo risorse decentrate del personale non dirigente della successiva annualità, nell'ipotesi in cui le risorse destinate alla premialità siano finanziate dalla parte stabile (art. 67, commi 1 e 2, in relazione all'art. 68, comma 1, ultimo periodo, del CCNL 21/05/2018).
7. Conformemente a quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018, le parti, infine, concordano sulla possibilità di attribuire ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione dell'Ente, e nei limiti delle disponibilità finanziarie, una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 68 comma 2 lett b) del CCNL 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente. Detta maggiorazione può essere attribuita ad una quota di personale non superiore al 10% di quello valutato e comunque almeno uno per ogni settore, sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione 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.

## **Art. 13 – Progressione economica orizzontale (art. 7, comma 4, lett. c) del CCNL 21.05.2018)**

1. Nel limite della quota specificamente individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, le progressioni economiche orizzontali sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato – in possesso del requisito della permanenza di almeno trentasei mesi nella posizione economica immediatamente inferiore – e sono direttamente correlate allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. L'attribuzione del beneficio di cui al comma 1 non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica, per cui non sarà possibile alcuno scorrimento delle graduatorie redatte a tale scopo.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
4. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c) del CCNL 21.05.2018, e ad integrazione dei criteri stabiliti dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, le parti convengono i seguenti ulteriori criteri e requisiti per accedere alle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie:



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

- a) l'attivazione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali è subordinata alla disponibilità di risorse stabili da impiegare a tale titolo, come determinate in sede di negoziazione annuale dei criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) in sede di Conferenza dei Dirigenti le somme disponibili vengono suddivise tra le strutture, destinando a ciascun settore/area un proprio *budget*, definito secondo gli effettivi fabbisogni di applicazione dell'istituto;
- c) possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quota non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ciascuna categoria;
- d) a tal fine, di norma, dopo la stipula definitiva dell'accordo integrativo di parte economica in cui esse sono previste, viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto, dando un termine ai dipendenti per l'aggiornamento del proprio fascicolo personale;
- e) possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'ente da almeno tre anni e con una permanenza nella posizione economica in godimento di almeno trentasei mesi; i suddetti requisiti devono essere posseduti al 31 dicembre dell'anno antecedente a quello della selezione. Nel calcolo del servizio prestato e della anzianità economica non sono compresi, pertanto, i periodi prestati presso altre PA, salvo che per comando/distacco/convenzione;
- f) costituisce ulteriore requisito per l'accesso alla selezione il non aver riportato nel biennio precedente a quello della selezione sanzioni disciplinari;
- g) non sono ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio di valutazione hanno ottenuto un punteggio medio inferiore a 70/100;
- h) scaduto il termine indicato nell'avviso, i Dirigenti, coadiuvati dal Segretario Generale e con il supporto del Servizio Risorse Umane e Organizzazione, provvedono alla redazione della scheda (secondo il modello allegato A) al presente CCDI) per ciascun dipendente in possesso dei requisiti di accesso, tenuto conto dei fattori di cui alla successiva lett. j);
- i) La valutazione sarà effettuata tenendo conto dei seguenti fattori e relativi punteggi:
  - **[A] Risultati conseguiti** (con peso 80 punti su 100).

I risultati raggiunti sono misurati sulla base della valutazione conseguita dal dipendente e il punteggio assegnato è corrispondente alla media dei punteggi conseguiti nelle schede di valutazione della performance del triennio precedente a quello relativo all'anno di indizione della progressione, riproporzionato al punteggio massimo esprimibile per detto elemento. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.
  - **[B] Esperienza maturata negli ambiti professionali di competenza** (con peso 10 punti su 100)



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

A tal fine si considera l'esperienza professionale maturata al 31 dicembre dell'anno oggetto di valutazione e le competenze sviluppate anche attraverso l'assunzione diretta di incarichi di responsabilità nell'ambito delle attività affidate; il punteggio è attribuito dal Dirigente e sinteticamente motivato in relazione al parametro oggetto di apprezzamento.

- [C] Sviluppo delle competenze professionali (con peso 10 su 100)

È oggetto di valutazione lo sviluppo delle competenze e l'arricchimento professionale conseguito dal dipendente nel triennio precedente, desunti dalla documentata frequenza/partecipazione a percorsi formativi (sia autorizzati dall'Ente di appartenenza, sia effettuati autonomamente dal dipendente), da eventuali titoli di studio o specializzazioni acquisiti, nonché dall'attenzione dimostrata all'aggiornamento continuo. Ai fini dell'apprezzamento del parametro suddetto sono presi in considerazione solo i percorsi formativi e di aggiornamento che prevedano l'accertamento delle competenze acquisite, ovvero la valutazione finale positiva. L'attività formativa ed i titoli di studio acquisiti rilevano solo se non oggetto di precedenti valutazioni nell'ambito di procedure di progressione economica orizzontale.

Anche per detto fattore non è prevista l'attribuzione del punteggio con parametri e scale di misurazione predefinite, favorendo i dirigenti nell'espressione di una valutazione complessiva che tenga conto del percorso di crescita effettivamente attuato dal dipendente nel periodo di riferimento. Pertanto i dirigenti, con il supporto del servizio personale, esprimono e motivano il punteggio attribuito al predetto fattore;

- j) la progressione economica sarà attribuita ai dipendenti che conseguiranno il punteggio più elevato all'interno della propria categoria in ordine decrescente, fino alla concorrenza del limite quantitativo di risorse disponibili. A parità di punteggio verrà data precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- k) ai dipendenti partecipanti alla selezione in argomento è riconosciuta la facoltà di attivare apposita procedura di riconciliazione in conformità alla metodologia valutativa in uso all'Ente.

## TITOLO IV – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ

### Art. 14 – Principi generali

(art. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w), del CCNL 21.5.2018)

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il relativo ristoro economico; le stesse non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (*part-time*).



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e le categorie professionali d'inquadramento, essendo, le indennità, riconoscimenti ristorativi collegati, esclusivamente, alle modalità di assolvimento della prestazione, ovvero alle responsabilità assunte.
4. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti legittimanti l'erogazione delle indennità di cui al presente Titolo (sulla base dei criteri generali in argomento) e, conseguentemente, l'effettiva identificazione degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Settore che gestisce la risorsa umana assegnata, che vi provvede con formale e motivato provvedimento.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità al medesimo titolo, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato costantemente e, comunque, con cadenza periodica, anche infrannuale, a cura del competente Dirigente/Responsabile di Settore e, in caso di variazione delle condizioni di riconoscimento, tempestivamente comunicato al Servizio Risorse Umane e Organizzazione.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Titolo sono indicati con riferimento ad 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 giorni/mesi di servizio infrannuale, con le eccezioni specificamente indicate.
9. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente Titolo sono annualmente definite in sede di accordo per la ripartizione e destinazione delle risorse economiche.

**Art. 15 – Indennità condizioni di lavoro**  
**(art. 7, comma 4, lett. d), del CCNL 21.5.2018)**

1. Ai dipendenti che svolgono attività disagiate e/o prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ovvero implicanti il maneggio di valori – come in seguito dettagliatamente indicate - è corrisposta, ai sensi dell'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le misure e modalità descritte nel presente articolo.
2. Ai fini della attribuzione della suddetta indennità, si considerano:



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

**Attività Disagiate**, tutte quelle attività esposte ad una situazione di disagio, vale a dire ad una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, in quanto tale ravvisabile in un numero limitato di potenziali beneficiari. Costituiscono fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni; conseguentemente, tale indennità non è dovuta per prestazioni lavorative rese ordinariamente all'esterno della sede di servizio e caratterizzanti in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale (es. agente di PM), giacché queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per: fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; polizia mortuaria.

**Attività esposte a situazioni di rischio**: tutte quelle attività rese in situazioni e/o condizioni lavorative diverse da quelle che caratterizzano i contenuti tipici delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, e ritenute pericolose o dannose per la salute, in quanto:

- implicanti l'utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

- per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici, ai sensi della vigente disciplina normativa e regolamentare in materia previdenziale.

A specificazione di quanto previsto al precedente art. 14 si stabilisce che la presente indennità di cui alle due precedenti causali è commisurata ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese da parte del personale a ciò preventivamente e formalmente individuato, così come desunti dal Sistema di rilevazione presenze/assenze in uso presso l'Ente, ed erogata a far data dal mese successivo a quello di rilevazione. In caso di assenza oraria nella giornata lavorativa, detta indennità è riconosciuta soltanto se la residua presenza sul posto di lavoro è prevalente rispetto all'assenza oraria, calcolata sul debito orario giornaliero, secondo la specifica articolazione dell'orario di lavoro del personale interessato.

**Attività implicanti il maneggio di valori:** le attività dei dipendenti, formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", adibiti in via continuativa a funzioni che comportano necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati e similari) per l'espletamento delle mansioni di competenza. Ai fini dell'erogazione dell'indennità condizioni di lavoro connesse alla causale di cui al presente comma, si computano esclusivamente le giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi in questione, con esclusione di tutte le giornate di assenza o di non lavoro, a qualsiasi titolo, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

3. Tenuto conto delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali del Comune di Galatina, nonché della diversa incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal personale dipendente interessato, le parti individuano le seguenti misure dell'indennità di cui al presente articolo, nell'ambito dei valori minimi e massimi giornalieri di cui all'art. 70-bis, comma 2, del CCNL 21.05.2018:

- |  |               |
|--|---------------|
| a) per attività esposte a rischio  | € 1.50/giorno |
| b) per attività disagiate  | € 1.00/giorno |
| c) per attività sia esposte a rischi che disagiate                                       | € 2,00/giorno |
| d) per attività implicanti maneggio valori (personale con funzioni di agente contabile): |               |
| d.1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 1.000,00:                | € 1,00/giorno |
| d.2) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi                                |               |



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

tra € 1.001,00 ed € 3.000,00:	€ 1,50/giorno
d.3) media mensile di valori di cassa maneggiati da € 3.001,00 a € 5.000,00:	€ 2,00/giorno
d.4) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 5.000,00:	€ 2.50/giorno

## **Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 *quinquies*, comma 2, CCNL 21.05.2018)**

1. L'indennità prevista dall'art. 70 *quinquies*, comma 2, del CCNL 21.05.2018 è destinata a compensare l'esercizio dei compiti di seguito specificati, che comportano specifiche responsabilità, affidati con atto formale del competente Organo dell'ente al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.
2. L'indennità in questione, in particolare, può essere riconosciuta per compensare:
  - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dei competenti organi, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe, di Ufficiale elettorale, nonché di Responsabile dei Tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
  - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
3. L'indennità di cui al presente articolo è determinata nella misura annua lorda di:
  - € 300,00, per gli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
  - € 150,00, per gli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
  - € 200,00, per l'Ufficiale Elettorale;
  - € 350,00, per il Responsabile dei Tributi;
  - € 150,00, per le funzioni di cui al comma 2 lett. b), formalmente conferite dal competente dirigente e differenziate da quelle ordinariamente esigibili;
  - € 100,00, al personale cui è affidata la responsabilità dei servizi di protezione civile;fatte salve successive revisioni ed integrazioni che potranno essere concordate dalle parti in sede di verifica annuale delle risorse disponibili.
4. Detti compensi non sono cumulabili con le altre tipologie di indennità per responsabilità di cui all'art. 17 del presente contratto. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. Le indennità di cui al presente articolo sono corrisposte mensilmente e proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, fatti salvi i periodi di assenza per la fruizione delle ferie.



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

**Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità  
(art. 7, comma 4, lett. f) e art. 70 quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018)**

1. Al personale delle categorie B, C e D può essere riconosciuta una indennità ai sensi dell'art. 70-*quinquies* del CCNL 21/05/2018 finalizzata a compensare specifiche responsabilità, affidate con formale atto d'incarico e che comportino l'attribuzione di responsabilità effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste ed ordinariamente esigibili in ragione della declaratoria professionale. Conseguentemente, non costituisce automaticamente titolo per il riconoscimento dell'indennità in argomento l'affidamento della "responsabilità di 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. Il riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo è, dunque, limitata a specifiche e/o particolari e/o complesse responsabilità di procedimento o di attività, comunque proprie della categoria di appartenenza anche se non ordinariamente esigibili.
2. L'indennità è, in ogni caso, graduata in relazione alla tipologia, complessità ed ampiezza dell'incarico.
3. L'indennità in argomento è erogata in ratei mensili, in conformità ai seguenti criteri generali:
  - a) Individuazione da parte dei competenti Dirigenti, mediante atto scritto e adeguatamente motivato, delle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, tenuto conto dell'organizzazione del lavoro e degli uffici e dei servizi, della razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. A tal fine, costituiscono ipotesi di posizioni di lavoro caratterizzate da specifica responsabilità le posizioni lavorative che implicano: I) la gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto; II) la conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità; III) la conduzione e coordinamento di attività procedimentale-amministrativa connotata da un proprio grado di autonomia/complessità/responsabilità; IV) la conduzione e coordinamento dell'attività operativa di altri dipendenti di pari o inferiore categoria;
  - b) l'indennità di cui al presente articolo è corrisposta al personale delle categorie B, C e D, non titolare di posizione organizzativa, che risulti effettivamente adibito a compiti e funzioni che implicano specifiche responsabilità, diversi da quelli ordinariamente esigibili sulla base della vigente declaratoria professionale definita dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, eventualmente integrata dagli accordi e/o regolamentari dell'Ente;
  - c) sulla base delle risorse disponibili e del fabbisogno organizzativo dell'amministrazione, in sede di accordo decentrato integrativo parte economica, è individuato l'importo complessivo destinato al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Dirigenti provvede, poi, al riparto delle somme tra i vari settori, nell'ambito del budget



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

economici assegnati in sede di PEG/PDO/PDP, tenuto conto delle effettive esigenze di riconoscimento dell'emolumento e delle unità di personale eventualmente interessate;

d) al fine di assicurare la massima oggettività, trasparenza e imparzialità, la misura dell'indennità riconoscibile al personale incaricato di specifiche responsabilità è determinata in proporzione al punteggio conseguito in funzione dei parametri di seguito indicati, riferiti alla tipologia di responsabilità ed ai relativi compiti e contenuti di attività:

**1. Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio), formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**

a.1. = Autonomia Operativa nello sviluppo delle attività;

a.2 = Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi assegnati e/o ad istruttoria di procedure complesse.

**2. Responsabilità gestionale, che comprende:**

b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;

b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;

b.3 = Responsabilità di processo e/o di procedimenti complessi;

**3. Responsabilità professionale, intesa come:**

c.1= Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

c.2= Responsabilità di concorso/supporto alla decisione del Dirigente e/o Responsabile di P.O.

<b>RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA INTERMEDIA (SERVIZIO/UFFICIO) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente (max punti 20)</b>			
<i>Autonomia operativa</i> (max punti 10)	Bassa = da 1 a 3 Incarichi che comportano la conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un modesto livello di autonomia operativa in quanto i processi assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile della struttura di appartenenza (Dirigente o titolare di P.O.)	Media = da 4 a 7 Incarichi che implicano la conduzione e coordinamento di strutture organizzative dotate di un medio livello di autonomia operativa, in relazione a procedimenti e/o programmi operativi ordinari	Elevata = da 8 a 10 Incarichi di responsabilità di servizi/uffici che comportano un rilevante livello di autonomia operativa nella definizione/gestione/attuazione di iniziative/piani/programmi connotati da significativa discrezionalità tecnica
<i>Grado di Responsabilità</i>	Basso = da 1 a 3 Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione	Medio = da 4 a 7 Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione	Elevato = da 8 a 10 Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

(max punti 10)	delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura di appartenenza	delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, che comportano un rilievo esterno	quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi, anche disomogenei, che comportano un significativo rilievo esterno
<b>RESPONSABILITÀ GESTIONALE (max punti 30)</b>			
<i>Responsabilità procedimenti di spesa</i> (max punti 10)	Bassa = da 1 a 3 Responsabilità di procedimenti di spesa di modesta entità	Media = da 4 a 7 Responsabilità di procedimenti di spesa di significativa entità	Elevata = da 8 a 10 Responsabilità di procedimenti di spesa di rilevante entità
<i>Responsabilità di coordinamento</i> (max punti 10)	Bassa = da 1 a 3 Svolgimento di compiti e funzioni che implicano il coordinamento dell'attività operativa di altri dipendenti di pari o inferiore categoria, appartenenti al medesimo Ufficio	Media = da 4 a 7 Svolgimento di compiti e funzioni che implicano il coordinamento dell'attività operativa di altri dipendenti (di pari o inferiore categoria), anche assegnati ad altre unità organizzative dell'Ente	Elevata = da 8 a 10 Svolgimento di compiti e funzioni che richiedono il coordinamento dell'attività operativa di gruppi di lavoro, i cui componenti possono essere anche non dipendenti del Comune di Galatina
<i>Responsabilità di processo e/o procedimenti</i> (max punti 10)	Bassa = da 1 a 3 Svolgimento di compiti e funzioni che richiedono la gestione di processi e/o di attività procedimentale amministrativa di media complessità	Media = da 4 a 7 Svolgimento di compiti e funzioni che richiedono la gestione di processi infraorganici/interdirezionali e/o di attività procedimentale amministrativa di significativa complessità	Elevata = da 8 a 10 Svolgimento di compiti e funzioni che richiedono la gestione di processi di rilevante complessità e/o interistituzionali
<b>RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE (max punti 20)</b>			
<i>Responsabilità di sistemi relazionali complessi</i> (max punti 10)	Bassa = da 1 a 3 Svolgimento di compiti e funzioni che implicano la gestione di rapporti e relazioni di carattere meramente interno al singolo Servizio o Direzione di assegnazione	Media = da 4 a 7 Svolgimento di compiti e funzioni che richiedono frequenti interazioni (di natura comunicativa, informativa, di confronto) con Servizi e Direzioni diversi da quelli di assegnazione, ovvero con enti del medesimo comparto	Elevata = da 8 a 10 Svolgimento di compiti e funzioni che richiedono la gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative (di natura comunicativa, informativa, di confronto) con Istituzioni/organismi esterni
<i>Responsabilità concorso/supporto alle decisioni</i>	Bassa = da 1 a 3 Bassa incidenza nelle attività di supporto tecnico alle	Media = da 4 a 7 Considerevole incidenza nelle attività di supporto tecnico alla	Elevata = da 8 a 10 Significativa incidenza nelle attività di supporto tecnico



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

(max punti 10)	decisioni del Dirigente/Responsabile di P.O. della struttura di assegnazione	decisioni dell'Ente, ovvero adozione, in modo continuativo, di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite	alla decisioni dell'Ente, ovvero svolgimento di attività di sostituzione del dirigente/responsabile di posizione organizzativa
----------------	--	---	--

Punteggio	Indennità
fino a 21	fino € 250
Da 22 a 30	da € 251 fino € 500
da 31 a 38	da € 501 fino € 750
da 39 a 45	da € 751 fino € 1.200
da 46 a 52	da € 1.201 fino € 1.700
da 53 a 58	da € 1.701 fino € 2.000
da 59 a 64	da € 2.001 fino a € 2.500
da 65 a 70	da € 2.501 fino a € 3.000

- e) la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo è subordinata alla verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sopra menzionata tabella. L'ammontare di detta indennità è, inoltre, proporzionato ai giorni e mesi di effettivo servizio prestato, fatti salvi i periodi di assenza per la fruizione delle ferie;
- f) in sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i parametri di cui alla precedente lettera d), così come la quantificazione dell'indennità, possono essere soggetti a revisione e/o integrazione, in relazione alle effettive disponibilità di risorse finanziarie a tal titolo destinate.

## TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

### Art. 18 – Indennità di servizio esterno (art. 56 *quinquies* CCNL 21.05.2018)

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete l'indennità giornaliera prevista dall'art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018. Essa è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

2. La prestazione lavorativa si intende svolta in via continuativa in servizi esterni di vigilanza nei casi in cui il personale di polizia locale sia sistematicamente (e, quindi, non in maniera saltuaria o occasionale) impegnato in attività esterne per almeno il 70% dell'articolazione oraria giornaliera assegnata. Detta indennità non compete, pertanto, al personale giudicato inidoneo allo svolgimento di attività esterne, nonché al personale impiegato in dette attività per una percentuale dell'articolazione oraria giornaliera inferiore a quella sopra indicata.
3. L'indennità di cui al presente articolo è quantificata in € 1,50/giorno ed è corrisposta, con cadenza mensile, a decorrere dalla mensilità successiva a quella di effettuazione delle predette attività, sulla base dei dati desunti dal prospetto trasmesso mensilmente dal Comandante di P.M. recante l'ordine di servizio settimanale, corredato da apposita attestazione dell'effettivo svolgimento dei servizi esterni sul territorio per almeno il 90% della prestazione oraria di lavoro giornaliera da parte degli addetti.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 CCNL 21.05.2018;
  - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. B), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018;
  - e) è proporzionalmente ridotta rispetto al servizio effettuato per il personale *part-time*.

## **Art. 19 – Indennità di funzione**

**(art. 7, comma 4, lett. w) e art. 56 quinquies CCNL 21.05.2018)**

1. In conformità alle previsioni di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018, l'Ente può erogare al personale di Polizia Locale, inquadrato in cat. C o D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, un'indennità di funzione destinata a compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al grado rivestito.
2. Per incarichi di responsabilità si intendono quelli che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto a quelli ordinariamente esigibili dai dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria.
3. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Comandante, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie C e D. Detti provvedimenti, necessariamente in forma scritta ed adeguatamente motivati, definiscono l'assegnazione, al personale, di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprie dei profili di appartenenza. L'assegnazione, da parte del Comandante, con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Risorse Umane, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce pertanto condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

4. In considerazione delle caratteristiche istituzionali, sociali e ambientali del Comune di Galatina, il valore dell'indennità di funzione annua lorda cui al presente articolo è determinato, tenendo conto del grado rivestito e dei compiti implicanti specifiche responsabilità, come appresso:

<b>Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie C e D</b>	<b>Compensi annui</b>
Al personale della polizia locale di <b>CATEGORIA C</b> , individuato dal Comandante, l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano almeno una delle seguenti caratteristiche:  a) Conseguimento di obiettivi e risultati specifici per servizi aggiuntivi al normale svolgimento delle attività previste tenuto conto della categoria di appartenenza;  b) per lo svolgimento di attività che richiedono la responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate.	Fino ad un massimo di € 500,00
Al personale della polizia locale di <b>CATEGORIA D</b> l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:  1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio/nucleo);  2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti e/o di procedimenti che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti che appartengono a tipologie disomogenee;  3) incarico di sostituzione del comandante per assenza o impedimento di questi;  4) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto.	Fino ad un massimo di € 1.000,00

5. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa informazione ai soggetti sindacali.
6. L'indennità annua di cui al presente articolo può essere riconosciuta nel limite del 30% del personale di P.M., arrotondato secondo l'ordinario sistema, ed è frazionata ed erogata in ragione mensile.



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

7. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate. L'ammontare di detta indennità è proporzionato ai giorni e mesi di effettivo servizio prestato, fatti salvi i periodi di assenza per la fruizione delle ferie.
8. Tutti gli importi delle indennità in argomento sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno, di conseguenza le stesse dovranno opportunamente essere rapportate alle eventuali percentuali di part-time.
9. L'indennità di cui al presente articolo:
  - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 21/05/2018;
  - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 21/05/2018;
  - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
  - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-*quinquies* del CCNL 21/05/2018.

## **Art. 20 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

1. Conformemente a quanto previsto dall'art. 56-*ter* del CCNL 21.05.2018, le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art. 38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative.

## **Art. 21 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada**



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

1. Ai sensi dell'art. 56-*quater* del CCNL 21.05.2018, i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
  - a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;
  - b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21.05.2018;
  - c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina dell'art. 67 comma 5 lett. b) del CCNL 21.05.2018.

## TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

### Art. 22 – Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Gli incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono i seguenti:
  - a) i compensi finanziati con le risorse di cui all'art. 67 comma 3 lett a) del CCNL 21.05.2018 (somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997), riferite 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;
  - b) i compensi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL 21.05.2018 (somme erogate sulla base di disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale), e precisamente:
    - incentivi per le funzioni tecniche disciplinati dall'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i., ovvero incentivi per l'attività di pianificazione e progettazione di cui all'abrogato D.Lgs. n. 163/2006;
    - compensi per avvocatura interna (art. 9 D.L. 94/2014, art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
    - incentivi per l'assistenza, rappresentanza e difesa in giudizio dell'Ente innanzi alla Commissione Tributaria ex art. 15, comma 2 *sexies* del D.Lgs. n. 546/1992;
    - rilevazioni Istat riferite alle attività di censimento ed alle indagini multiscopo (art. 70-ter CCNL 21.05.2018);



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

- incentivi per l'attività di recupero delle entrate comunali (art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018);
  - 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, conv. in L. n. 326/2003);
  - incentivi ai messi notificatori ai sensi dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000;
  - eventuali ulteriori compensi e/o incentivi disciplinati da successive disposizioni di legge.
2. I compensi e/o incentivi di cui al comma 1 sono erogati con atto del Dirigente/Responsabile del settore competente, secondo i criteri e le modalità indicate negli specifici regolamenti comunali e, comunque, nel rispetto dei vincoli stabiliti dalla disciplina normo-regolamentare in materia.
3. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato, ovvero di premi correlati alla performance individuale, è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i suddetti emolumenti così come disciplinato dall'art. 12 del presente contratto integrativo.
4. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, comma 4, D.L. n. 98/2011 (conv. in L. n. 111/2011), ovvero dalla attuazione di Piani di Razionalizzazione, sono erogabili ai dipendenti interessati, con atto del dirigente del settore competente, agli esiti della valutazione compiuta sulla scorta dei criteri previsti dal Sistema di misurazione e valutazione in uso all'Ente, e con le modalità indicate nel suddetto Piano, approvato dall'organo politico dell'Ente.
5. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.
6. Con riferimento alle attività di cui al comma 1, si riportano le seguenti precisazioni:
- Incentivazione del personale del Servizio Entrate e Riscossione per attività di assistenza, rappresentazione e difesa innanzi alla Commissione Tributaria: in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 2 *sexies*, del D.Lgs. n. 546/92, e in applicazione dell'art. 4, comma 3, del CCNL 05/10/2001, si stabilisce che, nel caso in cui il Comune sia rappresentato in giudizio da propri funzionari dell'ufficio tributi, gli onorari e le spese di giudizio liquidati dal giudice a carico della parte soccombente, in caso di vittoria nel contenzioso da parte del Comune, e recuperati dal contribuente sono ripartiti tra il funzionario costituito ed i dipendenti che hanno svolto e svolgono mansioni relative alla gestione del contenzioso tributario, in relazione ai compiti affidati e sulla base di specifico regolamento. In particolare, le somme liquidate dalle Commissioni Tributarie ed effettivamente incassate dalle parti soccombenti una volta che le sentenze stesse siano passate in giudicato, sono così destinate:
    - 30% del riscosso è acquisito al bilancio dell'ente a compensazione delle spese sostenute;
    - 70% del riscosso è destinato a specifico fondo per l'incentivazione all'efficienza del personale dell'ufficio tributi, da ripartirsi, annualmente a consuntivo, come appresso:
      - 80% in favore del funzionario costituito che rappresenta ed assiste l'ente in giudizio;



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

- 20% in favore del personale effettivamente coinvolto nelle attività di istruttoria ed elaborazione delle difese, in ragione proporzionale all'impegno professionale, all'attività svolta ed agli apporti di ciascuno.

L'incentivo in argomento è riconosciuto anche al titolare di posizione organizzativa, in presenza dei presupposti previsti dalla legge, fatto salvo il riproporzionamento della retribuzione di risultato, conformemente a quanto previsto dall'art. 9, comma 4, del presente contratto.

- Incentivazione personale per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003, conv. in L. n. 326/2003): i criteri e le modalità di erogazione e di riparto tra i componenti del gruppo di lavoro sono determinate dagli appositi progetti predisposti dal Dirigente settorialmente competente ed approvati con deliberazione di Giunta Comunale;
- Incentivazione personale impegnato nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento ed incremento delle entrate comunali (art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018): le quote da attribuire al personale impegnato nel raggiungimento degli obiettivi di miglioramento ed incremento delle entrate comunali (ivi incluse quelle afferenti a poste non tributarie) sono quantificate sulla base della percentuale di apporto quali-quantitativo alla realizzazione degli obiettivi programmati, come definita annualmente nel PDO/PDP dall'Ente, e sono erogabili - nell'ambito delle previsioni finanziarie determinate ai sensi dell'art. 3 dal regolamento comunale adottato in materia - in ragione della percentuale di raggiungimento dei suddetti obiettivi (come accertata in sede di relazione sulla performance), del tasso di presenza in servizio e dei seguenti coefficienti di ripartizione:
  - 5%: Dirigente responsabile del progetto di potenziamento;
  - 35%: Responsabile del Servizio e/o dell'Entrata di competenza per le funzioni di programmazione, coordinamento e controllo dei progetti di potenziamento;
  - 60%: Personale effettivamente impiegato nel progetto di potenziamento dell'entrata (ivi compreso il responsabile dell'entrata), sulla base delle rispettive percentuali di apporto quali-quantitativo alla realizzazione degli obiettivi programmati, come definite annualmente nel PDO/PDP dell'ente;
- Incentivazione attività messi comunali: le parti concordano che annualmente sarà valutata la sussistenza delle condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 67, comma 3, f) del CCNL 21.05.2018, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

In detta prospettiva, le parti concordano che, sussistendone le condizioni, all'incentivazione dei messi notificatori è destinata la quota parte del 50% delle somme rimborsate dall'Amministrazione finanziaria, a titolo di diritti, per la notificazione dei propri atti.



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua ed i compensi saranno erogati tra i messi notificatori, in proporzione al numero di notifiche effettuate per conto dell'Amministrazione Finanziaria.

## **Art. 23 – Indennità di reperibilità**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente. L'individuazione dei nominativi del personale reperibile e le modalità operative di intervento sono rimesse ai dirigenti degli ambiti interessati. L'elenco del personale in reperibilità, insieme agli ordini di servizio, devono essere trasmessi al Servizio Risorse Umane e Organizzazione.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di pronta reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL del 21.05.2018. L'indennità di che trattasi compensa integralmente la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.
3. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed impreveduto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza. Inoltre non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità.
4. In merito, le parti dichiarano di non voler elevare i limiti di cui al precedente comma 3 e la misura dell'indennità prevista dall'art. 24, comma 1, del CNL 21.05.2018.
5. Per quanto non previsto dal presente articolo si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

## **Art. 24 – Indennità di turno**

1. Per lavoro in turno si intende quella particolare organizzazione del lavoro che prevede una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere, pianificate in maniera equilibrata su base mensile.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Le figure interessate alla erogazione dell'indennità di turno sono gli operatori del Corpo di Polizia Municipale, struttura questa che, sulla base di quanto stabilito dall'amministrazione, eroga un servizio giornaliero di almeno 10 ore.



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

4. Il turno pomeridiano è considerato tale quando l'orario di servizio è prevalente dalle ore 12,00 in poi.
5. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. Le parti dichiarano di non voler elevare i limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, del CCNL 21.05.2018.
6. Spetta al Comandante di P.M. predisporre i turni di servizio; il periodo di riferimento per programmare e calcolare la ciclicità dei turni è il mese e la relativa articolazione deve essere distribuita in modo equilibrato e avvicinato, avendo come riferimento le esigenze funzionali del servizio. La regola predetta, condizione necessaria per il riconoscimento dell'indennità di turno, si intende realizzata quando in un mese standard di 26 giornate lavorative il numero dei turni pomeridiani (e/o notturni, ove disposti) è pari ad almeno 8. Quando il numero delle giornate lavorate è inferiore a 26 in quanto vi sono giornate di assenza, il numero dei turni pomeridiani (o notturni) viene proporzionalmente ridotto con arrotondamento all'unità inferiore. In questo caso, la distribuzione dei turni si ritiene equilibrata e l'indennità di turno viene erogata per tutte le ore lavorate del mese.

Le modifiche dell'orario di lavoro dovute ad esigenze di servizio, debitamente certificate saranno comunque considerate turni pomeridiani ai fini del conteggio delle 8 giornate.

Se non viene raggiunto il rapporto suddetto non saranno retribuite con l'indennità di turno tutte le ore lavorate nel mese, ma solo le ore di effettiva rotazione dei turni tra antimeridiani e pomeridiani (e notturni ove previsti).

## **Art. 25 – Lavoro Straordinario**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Per quanto riguarda le ore straordinarie, il limite massimo individuale è stabilito, senza possibilità di deroga dall'art. 14, comma 4 del C.C.N.L. dell'1.04.1999, eccetto per quanto previsto all'art. 23 comma 3 del presente contratto.
3. Le ore di lavoro straordinario devono essere retribuite secondo la tipologia prevista dal contratto. Il dipendente, su richiesta, può recuperare le ore di lavoro straordinario effettuate. In ogni caso sia le ore retribuite che quelle recuperate costituiscono il monte previsto dall'art.14 comma 4 del CCNL 1.04.1999.
4. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

5. L'ente si impegna a monitorare l'utilizzo del lavoro straordinario e a darne informazione almeno due volte l'anno alle parti sindacali.

## **Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo determinato**

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore ad un anno concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, alle condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

## **Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo parziale**

1. Il personale assunto, con contratto part-time, orizzontale o verticale, in linea generale concorre agli incentivi ed ai compensi precedentemente indicati, in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente Contratto Decentrato Integrativo.

## **Art. 28 – Telelavoro (lavoro a distanza)**

1. Per dipendenti partecipanti ai progetti sperimentali di telelavoro, ai sensi dell'art. 1 del C.C.N.L. 14.09.2000, nonché di *smart working* (L. n. 124/2015 e direttiva 3/2017) si stabilisce venga adottato specifico regolamento disciplinante la materia.

## **Art. 29 – Welfare Integrativo**

**(art. 7, comma 4, lett. h), del CCNL 21.5.2018)**

1. In applicazione dell'art. 72, comma 2, del CCNL 21.05.2018, le parti danno atto che non ricorrono le condizioni applicative del welfare integrativo aziendale, in quanto non sussistono precedenti destinazioni a tale titolo a carico del bilancio dell'Ente.

## **Art. 30 – Altri istituti**

1. Per quanto riguarda le seguenti materie si rimanda a specifici regolamenti, circolari interne e/o disposizioni contrattuali integrative non incompatibili con il presente CCDI:
  - Part-time
  - Orario di lavoro
  - Banca delle ore (disciplina contenuta nel C.I.D. 2014/2016, che si conferma, di cui si riporta stralcio in appendice)
  - Permessi
  - Comitato Unico di Garanzia
  - Diritto allo studio.

## **TITOLO VII – FORMAZIONE E SICUREZZA**

### **Art. 31 – Formazione e aggiornamento**



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia. A tal fine, l'Ente destina alla formazione ed all'aggiornamento professionale un importo annuo definito comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia e compatibilmente con la capacità di bilancio e di spesa dell'ente. Sono esclusi dai limiti finanziari i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
3. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione e confronto, ove richiesto dai soggetti sindacali, ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. i) CCNL 21.5.2018. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
4. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
5. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
6. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
7. L'Amministrazione individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque una rotazione del personale e pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità.
8. Il Servizio Risorse Umane e Organizzazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative secondo il presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

9. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, purché sia stato rilasciato un attestato finale, secondo quanto previsto dal comma 7 del presente articolo.

## **Art. 32 – Sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), del CCNL 21.5.2018)**

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

## **TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI**

### **Art. 33 – 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 nel tempo vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrativa ed economico-finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente.



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE

[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti danno atto che, *nelle more* della definizione del processo di revisione organica del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMIVAP) in uso all'Ente, avviato in collaborazione con Formez nell'ambito del progetto RiformAttiva, i compensi incentivanti la produttività saranno erogati esclusivamente sulla base dei risultati conseguiti agli esiti della valutazione della performance individuale.

# ACCORDO PER CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI GALATINA PER IL TRIENNIO 2014 – 2016

## Sottoscrizione definitiva

L'anno 2017 il giorno 4 del mese di aprile, nella sede comunale

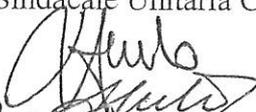
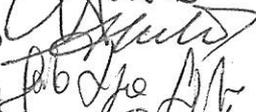
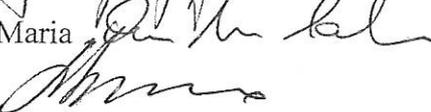
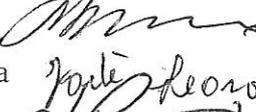
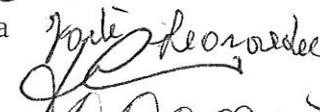
Tra la Delegazione Trattante di parte pubblica composta da:

- Avv. Giuseppe Leopizzi, Presidente

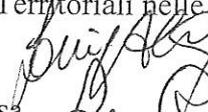
e

la delegazione sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria Comune di Galatina

- Tundo Luigi 
- Notaro Adolfo 
- Guido Luigina 
- Scalese Anna Maria 
- Rizzo Luigi 
- Forte Leonarda 
- Pica Cesario 

- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

- CSL FP: Luigi Albetta 
- UIL EE.LL. Renato Rosa 
- DICCAP: Francesco Coluccia 
- CSA Autonomie Locali: Domenico Pati 

3. Il Contratto ha validità triennale per le parte disciplinante i criteri di applicazione dei vari istituti in esso disciplinati ed i suoi effetti decorrono dal 1° gennaio 2014 e sino al 31 dicembre 2016.
4. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili e dei principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività, nell'ambito delle risorse destinate allo scopo.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di CCNL incompatibili e/o contrastanti con il contenuto dello stesso.

#### **Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione e, ove l'oggetto della richiesta afferisca a materie e/o ambiti oggetto di contrattazione decentrata, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrata**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, 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; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni 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 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto 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.

#### **Art. 5 – Relazioni sindacali**

1. Si applicano le disposizioni legislative e contrattuali vigenti, in particolare per quanto concerne le materie di contrattazione decentrata e concertazione, nonché quelle oggetto di informazione, preventiva o successiva, così come risultanti dal riformato quadro normativo complessivo.

#### **Art. 6 Banca delle ore**

1. Le parti negoziali convengono per l'istituzione della Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Contestualmente alle verifiche previste dall'art. 14, comma 3, del CCNL 1998/2001 per l'utilizzo del lavoro straordinario, sarà operato il monitoraggio sull'andamento della Banca delle ore e all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione.

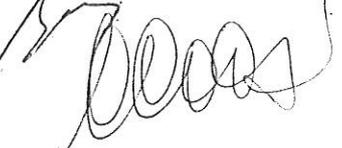
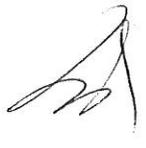
3. Si stabilisce in 30 ore il limite massimo accumulabile nel conto individuale, da utilizzare entro l'anno successivo a quello di maturazione.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

#### Art. 7 – Fondo di cui agli artt. 15 del CCNL del 01/04/99 e 31 del CCNL del 22/01/2004 - Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse 'decentrate' da destinare all'incentivazione del merito, delle politiche di sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione comunale (datore di lavoro) che vi provvede con i criteri e le modalità previste dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/01/2004 ed in conformità e nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni di legge nel tempo vigenti, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. La costituzione del fondo complessivo è adottata annualmente con determinazione del servizio competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Le risorse variabili che concorrono a costituire la quantificazione delle risorse per lo sviluppo delle risorse umane comprendono le somme che specifiche disposizioni di legge prevedono per tale finanziamento e non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, e, in particolare per il finanziamento di progressioni economiche e indennità di comparto.
4. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività, ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti, valutazioni e conseguente determinazione con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.
5. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono, a tal fine, condizioni essenziali e legittimanti:
  - a) l'elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità;





# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE



[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

## ACCORDO ECONOMICO PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI GALATINA – ANNO 2019

### Art. 1

#### Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21.05.2018, disciplina i criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018, tra le diverse modalità di utilizzo.

Il presente contratto è valido per l'annualità 2019 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di CCNL incompatibili o contrastanti con il contenuto dello stesso.

### Art. 2

#### Costituzione del fondo delle risorse decentrate

Le parti prendono atto che il fondo risorse decentrate a disposizione per l'anno 2019 è quello risultante dalla costituzione di cui alla determinazione dirigenziale R.G. n. 1549 del 22.10.2019, effettuata in conformità a quanto stabilito dall'art. 67 CCNL 21.05.2018 (All. 1).

### Art. 3

#### Criteri ripartizione risorse art. 68 CCNL 21.05.2018

1. Le parti prendono atto che le risorse stabili, aventi carattere di fissità e continuità, di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018, come determinate nel fondo di cui al precedente art. 2, sono destinate al finanziamento delle:
  - progressioni economiche storiche;
  - indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 21.01.2004;
  - incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL 05.10.2001;
  - indennità corrisposte al personale della ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL 06.07.1995;come partitamente quantificate nell'allegato 2 al presente accordo economico.
2. Al netto degli impieghi di cui al precedente comma, le parti concordano di destinare le risorse disponibili nella corrente annualità, parte stabile e variabile, confluite nel Fondo risorse decentrate, pari ad € 487.959,76, ai seguenti utilizzi, per i correlativi importi:



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE



[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

- indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000, nella misura stimata di € 62.016,81;
  - indennità condizioni di lavoro (ex art. 70 bis del CCNL 21.05.2018), nella misura stimata di € 1.095,00 (maneggio valori);
  - compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21.05.2018, come appresso:
    - incentivi per le funzioni tecniche (art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.): risorse stimate € 24.510,72;
    - compensi avvocatura dell'Ente (art. 9 D.L. 94/2014, art. 27 C.C.N.L. 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933): risorse stimate € 23.809,52;
    - compensi per rilevazioni Istat riferite alle attività di censimento generale per gli anni 2018 e 2019 (art. 70-ter CCNL 21.05.2018): risorse stimate € 8.660,22;
    - compensi derivanti da accordi di collaborazione, sponsorizzazioni (art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 2016/2018): risorse stimate: € 2.164,03;
    - incentivi per l'attività di recupero delle entrate comunali (art. 1, comma 1091, L. n. 145/2018): risorse stimate pari € 10.031,62, determinate sulla scorta dei criteri impartiti con determinazione di Giunta Comunale n. 164 del 03.07.2019;
    - diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003, conv. in L. n. 326/2003): risorse stimate € 3.224,71;
    - compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, nella misura del 50% del somme rimborsate dall'amministrazione finanziaria, a titolo di diritti, per la notificazione dei propri atti: risorse stimate € 115,00.
3. Le parti concordano di destinare le residue risorse disponibili del fondo, pari ad € 114.756,84, ai seguenti istituti, per gli importi a fianco a ciascuno indicati (All. 3):
- € 55.000: ad incremento delle risorse già destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative. Pertanto, le parti danno atto che il fondo è decurtato di pari importo e che l'ammontare complessivo delle risorse destinate alle P.O. è pari ad € 80.000 ed è carico del bilancio dell'Ente;
  - € 30.000: alle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 *quinquies*, commi 1, del CCNL 21.05.2018;
  - € 1.400: alle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 *quinquies*, commi 2, del CCNL 21.05.2018;



# CITTÀ DI GALATINA

PROVINCIA DI LECCE



[www.comune.galatina.le.it](http://www.comune.galatina.le.it)

- € 10.356,84: ai premi correlati alla *performance*, comprensivi della maggiorazione di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018;
- € 6.000 all'indennità di funzione di cui all'art. 56 *sexies* del CCNL 21.05.2018;
- € 12.000: all'indennità di servizio esterno ai sensi dell'art. 56 *quinquies* del CCNL 21.05.2018.

## Art. 4

### Indennità condizioni di lavoro

A specificazione di quanto previsto dall'art. 3, comma 2, secondo punto, del presente Contratto, le parti concordano che, ai fini della applicazione dell'istituto della indennità condizioni di lavoro, nel Comune di Galatina, allo stato, non esistono situazioni lavorative di esposizione a rischi o disagi integranti una delle fattispecie previste dal vigente CCDI 2019/2021– parte normativa.

Pertanto, l'indennità condizioni di lavoro sarà erogata esclusivamente in relazione alle attività implicanti il maneggio valori, e nella misura determinata dal CCDI relativo all'anno 2018.

Sono fatte salve diverse e successive determinazioni che si rendessero necessarie in relazione a mutamenti dell'organizzazione del lavoro e/o delle modalità di effettuazione delle prestazioni lavorative, sentito ove occorra il Medico competente per la sorveglianza sanitaria.

## Art. 5

### Lavoro Straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 24.170,00.
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare il budget orario delle varie Direzioni.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del dirigente e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il dirigente verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1, è diritto di ogni singolo dipendente optare per il pagamento delle ore ovvero per il recupero anche parziale delle ore effettuate.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinari dell'Ente.
5. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

**COSTITUZIONE FONDO RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

**DESCRIZIONE**

**2019**

**RISORSE STABILI**

art. 67 comma 1 CCNL 2016/2018	IMPORTO UNICO CONSOLIDATO	Unico importo consolidato 2017 risorse decentrate stabili indicate da art. 32 comma 2 CCNL del 22.01.2004, certificato da organo di revisione, ivi compresi: - risorse dello specifico Fondo progressioni economiche; - risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto ex art. 33, comma 4, lettere b) e c) CCNL del 21.01.2004; - Importo annuale risorse art. 32, comma 7, CCNL 2.01.2004 (quota 0,20% monte salari 2001, esclusa quota relativa alla dirigenza nel caso di mancato utilizzo di tali risorse nel 2017 per incarichi di "alta professionalità")	€ 470.842,00
		DECURTAZIONE somme destinate, nel 2018, alla retribuzione di posizione e di risultato PO a carico del Fondo	€ 25.000,00
art. 67 comma 2 CCNL 2016/2018	INCREMENTI DEL FONDO	<b>Let. a)</b> importo, su base annua, pari ad euro 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015 (a decorrere da 31.12.2018 e a valere dal 2019)	€ 12.064,00
		<b>Let. b)</b> incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 CCNL 2018 per il personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi	€ 8.909,94
		<b>Let. c)</b> RIA e assegni <i>ad personam</i> non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa quota 13 <sup>^</sup> mensilità (importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione in misura intera in ragione d'anno)	€ 5.153,33
		<b>Let. d)</b> eventuali risorse riassorbite ex art. 2, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001 (trattamenti più favorevoli in godimento)	-
		<b>Let. e)</b> somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito di processi di decentramento e delega di funzioni	-
		<b>Let. g)</b> importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione di compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate	-
		<b>Let. h)</b> risorse stanziate ex art. 67, comma 5, lettera a) (facoltà di destinare risorse in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale)	-
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>			<b>€ 471.969,27</b>
<b>Totale risorse stabili extra tetto</b>			<b>€ 20.973,94</b>
<b>Totale risorse stabili nel tetto</b>			<b>€ 450.995,33</b>

**RISORSE VARIABILI**

**Fonti di finanziamento variabili soggette al limite**

art. 67 comma 3 CCNL 2016/2018	<b>Let. a)</b> Sponsorizzazioni, Accordi di collaborazione, compensi ISTAT, ecc. - (Art. 43, L. 449/1997; Art. 15, C.1, lett. d), CCNL 1998-2001)	-
	<b>Let. c)</b> risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art.3, comma 57, L. n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. 446/1997 - recupero evasione ICI - e da art. 12, comma 1, lett. k) D.L. n. 437/1996)	-
	<b>Let. d)</b> importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione (ivi inclusi 13 <sup>^</sup> mensilità + frazioni di mese superiori a 15 gg)	€ 2.214,84
	<b>Let. f)</b> quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori) - art. 54 del CCNL 14.09.2000	€ 115,00
	<b>Let. h)</b> importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ai sensi del comma 4 dell'art. 67 Ccnl del 21.05.2018 ( 1,2% monte salari 1997, esclusa quota dirigenza - già art. 15, comma 2, CCNL 1999)	-
	<b>Let. i)</b> importo corrispondente alle eventuali risorse stanziate dagli enti ex comma 5 lett. b) ( <i>Obiettivi anche di mantenimento definiti dal piano delle performance e potenziamento sicurezza stradale ex art. 15, comma 5, CCNL 1999</i> , incluse risorse ex art. 56-quater comma 1 lett. c) CCNL	-
	<b>Let. k)</b> Integrazioni componente variabile del Fondo a seguito di trasferimenti di personale ex art. 67, comma 2, lett. e), ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei Fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito	-
<b>Totale risorse variabili soggette al limite</b>		<b>€ 2.329,84</b>

**Fonti di finanziamento variabili NON soggette al limite**

	<b>Let. a)</b> Somme derivanti da contratti di nuove Sponsorizzazioni, Accordi di collaborazione, compensi ISTAT, ecc. - (Art. 43, L. 449/1997; Art. 15, C.1, lett. d), CCNL 1998-2001)	€ 10.824,25
	<b>Let. b)</b> quota risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5, 6 D.Lgs. 98/2011 ( <i>Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa</i> )	-

art. 67 comma 3 CCNL 2016/2018	Let. c) Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D.Lgs. N. 50/2016; art. 76 D.Lgs. n. 56/2017; art. 15, comma 1 lett. k) CCNL 1.04.1999)	€ 24.510,72
	Let. c) Incentivi avvocatura interna (art. 27 CCNL 14.9.2000) - comprensivi di compensi sentenze favorevoli con condanna (entro limite 2013) e sentenze con compensazione di spese	€ 23.809,52
	Let. c) incentivi per attività di potenziamento settore entrate (art. 1, comma 1091, L. 145/2018)	€ 10.031,62
	Let. c) Diritti ed oneri destinati a finanziare attività istruttoria connessa a rilascio concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40, D.L. 269/2003	€ 3.224,71
	Let. e) eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario ex art. 14 CCNL 1.4.1999	-
art. 68 comma 1 CCNL 2016/2018	Risorse non integralmente utilizzate in anni precedenti (parte stabile)	-
<b>Totale risorse variabili NON soggette al limite</b>		<b>€ 72.400,82</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		<b>€ 74.730,66</b>

<b>Decurtazioni</b>	
Consolidamento decurtazione parte stabile anni 2011-2014	€ 58.399,00
<b>Totale fondo risorse decentrate</b>	
	<b>€ 488.300,93</b>

<b>Verifica rispetto limite art. 23 comma 2 D.Lgs. n. 75/2017</b>	<b>2019</b>
Totale fondo risorse stabili nel tetto (al netto della decurtazione parte stabile 2011-2014)	€ 392.596,33
Totale risorse variabili soggette al limite	€ 2.329,84
Fondo P.O.	€ 25.000,00
Totale fondo 2019 da sottoporre a verifica del limite del trattamento accessorio	€ 419.926,17
Totale fondo 2016 certificato	€ 419.585,00
Decurtazioni Fondo per rispetto limite 2016	€ 341,17
<b>Totale fondo 2019 per riconduzione al limite 2016</b>	
	<b>€ 419.585,00</b>

TOTALE FONDO 2019 (COMPENSIVO DELLE VOCI DI PARTE STABILE EXTRA-TETTO), DEPURATO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE P.O.	<b>€ 415.558,94</b>
---	---------------------

Decurtazione ex art. 4 D.L. n. 16/2014 (Recupero sul fondo)	/
---	---

## DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE

	2019
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>€ 415.558,94</b>
<b>RISORSE DESTINATE AGLI ISTITUTI DI CUI ALL'ART 68, COMMA 1, CCNL 2016/2018)</b>	
a) progressioni economiche orizzontali storiche	€ 175.798,79
b) indennità di comparto (quota carico fondo)	€ 56.819,70
c) incremento delle indennità personale educativo asili nido	€ 4.182,80
d) indennità personale ex VIII qualifica non titolare P.O.	€ 774,00
<b>Totale - utilizzi vincolati</b>	<b>€ 237.575,29</b>

<b>RISORSE DESTINATE AGLI ISTITUTI DI CUI ALL'ART 68, COMMA 2, CCNL 2016/2018</b>	
a) premi collegati alla performance organizzativa	
b) premi collegati alla performance individuale	
c) maggiorazione premio individuale (art. 69 CCNL 2018)	
c) indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2018):	
c.1.) indennità di rischio;	€ 1.095,00
c.2.) indennità di disagio;	
c.3.) indennità maneggio valori;	
d) indennità di turno (art. 23 CCNL 2018)	60.366,81
d) indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2018)	
d) indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione (art. 24 comma 1 CCNL 14.09.2000)	€ 1.650,00
e) compensi per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1, CCNL 2018)	
e) compensi per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 2, CCNL 2018)	
f) indennità di funzione personale PM cat. D/C (art. 56 sexies CCNL 2018)	
f) indennità servizio esterno di vigilanza (art. 56 quinquies CCNL 2018)	
progetti per il conseguimento di obiettivi dell'ente (art. 67, comma 5, lett. b), CCNL 2018)	
h) compensi messi notificatori (art. 54 CCNL 14.09.2000)	€ 115,00
j) progressioni economiche relative all'anno di effettuazione	
risorse corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011	
eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non utilizzate in anni precedenti	
<b>Totale - utilizzi da contrattare</b>	<b>€ 114.756,84</b>

	2019	
<b>TOTALE RISORSE FONDO NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>72400,82</b>	
<b>Art. 68 lett. g)</b> compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 2018)	incentivi per attività di potenziamento settore entrate (art. 1, comma 1091, L. 145/2018);	€ 10.031,62
	incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. n. 50/2016;	€ 24.510,72
	compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014);	€ 23.809,52
	compensi Istat (art. 70 ter CCNL 21.05.2018)	€ 8.660,22
	Compensi derivanti da accordi di collaborazione, sponsorizzazioni (art. 67 comma 3 lett. a)	€ 2.164,03
	Diritti ed oneri destinati a finanziare attività istruttoria connessa a rilascio concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40, D.L. 269/2003	€ 3.224,71
	Compensi derivanti da proventi art. 208 c.d.s. (art. 56 quater CCNL 2016/2018)	-
<b>Totale</b>	<b>€ 72.400,82</b>	

**DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE**

	2019
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>	<b>€ 415.558,94</b>
<b>RISORSE DESTINATE AGLI ISTITUTI DI CUI ALL'ART 68, COMMA 1, CCNL 2016/2018)</b>	
a) progressioni economiche orizzontali storiche	€ 175.798,79
b) indennità di comparto (quota carico fondo)	€ 56.819,70
c) incremento delle indennità personale educativo asili nido	€ 4.182,80
d) indennità personale ex VIII qualifica non titolare P.O.	€ 774,00
<b>Totale - utilizzi vincolati</b>	<b>€ 237.575,29</b>

<b>RISORSE DESTINATE AGLI ISTITUTI DI CUI ALL'ART 68, COMMA 2, CCNL 2016/2018</b>	
a) premi collegati alla performance organizzativa	
b) premi collegati alla performance individuale (comprensivi di maggiorazione premio individuale ex art. 69 CCNL 2018)	€ 10.356,84
c) indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2018): c.1.) indennità di rischio; c.2.) indennità di disagio; c.3.) indennità maneggio valori;	€ 1.095,00
d) indennità di turno (art. 23 CCNL 2018)	€ 60.366,81
d) indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2018)	
d) indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione (art. 24 comma 1 CCNL 14.09.2000)	€ 1.650,00
e) compensi per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 1, CCNL 2018)	€ 30.000,00
e) compensi per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 2, CCNL 2018)	€ 1.400,00
f) indennità di funzione personale PM cat. D/C (art. 56 sexies CCNL 2018)	€ 6.000,00
f) indennità servizio esterno di vigilanza (art. 56 quinquies CCNL 2018)	€ 12.000,00
progetti per il conseguimento di obiettivi dell'ente (art. 67, comma 5, lett. b), CCNL 2018)	
h) compensi messi notificatori (art. 54 CCNL 14.09.2000)	€ 115,00
j) progressioni economiche relative all'anno di effettuazione	
risorse corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011	
eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non utilizzate in anni precedenti	
<b>Totale</b>	<b>€ 122.983,65</b>

	2019	
<b>TOTALE RISORSE FONDO NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>72400,82</b>	
<b>Art. 68 lett. g)</b> compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 2018)	incentivi per attività di potenziamento settore entrate (art. 1, comma 1091, L. 145/2018);	€ 10.031,62
	incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. n. 50/2016;	€ 24.510,72
	compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014);	€ 23.809,52
	compensi Istat (art. 70 ter CCNL 21.05.2018)	€ 8.660,22
	Compensi derivanti da accordi di collaborazione, sponsorizzazioni (art. 67 comma 3 lett. a)	€ 2.164,03
	Diritti ed oneri destinati a finanziare attività istruttoria connessa a rilascio concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40, D.L. 269/2003	€ 3.224,71
	Compensi derivanti da proventi art. 208 c.d.s. (art. 56 quater CCNL 2016/2018)	-
<b>Totale</b>	<b>€ 72.400,82</b>	

<b>SOMME DESTINATE, NEL 2019, ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE P.O. A CARICO DEL FONDO</b>	<b>€ 55.000,00</b>
---	--------------------