

Copia conforme all'originale sottoscritto dalle parti, conservato agli atti d'ufficio.

## **Comune di CASATENOVO**

### **Provincia di LECCO**

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE**

### **DISCIPLINA NORMATIVA 2021-2023**

### **DISCIPLINA ECONOMICA ANNUALITA' 2021**

(art. 7 del C.C.N.L. 21.05.2018)

L'anno 2021, il giorno 23 del mese di Dicembre, le parti negoziali:

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

Mendicino Giuseppe	Segretario Comunale	Presente
	Presidente	

#### **la Delegazione sindacale, rappresentata da:**

##### **RSU**

Colombo Guglielmina;	Presente
Agosto Michele	Presente
Strazzera Annalisa;	Assente giustificata

#### **Rappresentanti territoriali delle OOSS di categoria**

Cerri Enzo	CISL	Presente
Elmo Teresa	CGIL	Presente

Premesso che:

- In data 20.12.2021 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo collettivo decentrato integrativo per il personale del Comune di Casatenovo – Disciplina normativa 2021/2023 – Disciplina economica 2021;
- Il Revisore dei Conti ha dato parere favorevole sulla predetta ipotesi di contratto, come da verbale n. 29 in data 21.12.2021;
- La Giunta comunale con deliberazione in data 22.12.2021 ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2021,

### **SOTTOSCRIVONO**

L'allegato contratto decentrato integrativo del personale del Comune di Casatenovo – Disciplina normativa 2021/2023 – Disciplina economica annualità 2021.

Per la delegazione di parte datoriale

F.to Dott. Mendicino Giuseppe  
F.to Colombo Guglielmina  
F.to Agosto Michele  
F.to CISL Cerri Enzo  
F.to CGIL Elmo Teresa

## CCDI – NORMATIVO 2021-2023

### DIPOSIZIONI GENERALI

#### **Art. 1 - DURATA E AMBITO DI APPLICAZIONE** (rif. Art. 8, comma 1, CCNL 21.05.2018)

Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge ed i vari contratti collettivi nazionali demandano a tale livello negoziale ed, in particolare, alcuni istituti del trattamento economico del personale di qualifica non dirigenziale e le modalità di utilizzo delle risorse del fondo decentrato.

Lo specifico riferimento normativo è l'art. 8, comma 1, del CCNL 21.05.2018, che richiama, quali materie oggetto del CCDI, quelle indicate all'art. 7, comma 4, del medesimo CCNL.

Si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale, dipendente dell'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale comandato o distaccato, fatti salvi i diversi accordi con le Amministrazioni interessate.

Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2021 – 31 dicembre 2023; i suoi effetti conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

La parte economica del presente contratto (CCDI parte economica) concerne l'annualità 2021.

#### **Art. 2 – DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE** (rif. Art. 67 CCNL 21.05.2018)

Le risorse decentrate sono determinate annualmente dall'Amministrazione secondo le modalità definite dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2014 con le modalità richiamate ed integrate dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018, nonché dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.

La costituzione del Fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Responsabile del Servizio finanziario, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.

#### **Art. 3 – ECONOMIE**

Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente CCDI, nonché gli eventuali risparmi sul compenso per lavoro straordinario, saranno portate ad incremento del Fondo dell'anno successivo, ove non diversamente indicato nel presente contratto.

#### **Art. 4 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE**

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio la clausola controversa.

#### **Art. 5 – CLAUSOLE DI SALVAGUARDIA**

Per quanto non espressamente previsto dal presente C.C.D.I. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionale di Lavoro del comparto attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti C.C.D.I., nelle materie non disciplinate dal presente contratto e compatibili con lo stesso, conservano la propria efficacia sino alla loro espressa sostituzione.

Restano salve eventuali modifiche che vengono apportate in attuazione al D. Lgs. 150/2009 e smi.

### **FONDO RISORSE DECENTRATE**

#### **Art. 6 – FONDO RISORSE DECENTRATE – COSTITUZIONE - ELEMENTI DI UTILIZZO** (Rif. Art. 68 CCNL 21.05.2018)

L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di **PROGRESSIONE ECONOMICA** al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere le quote dell'**INDENNITA' DI COMPARTO** di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004, quali trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo.

Sono inoltre rese di nuovo disponibili le eventuali 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 ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017.

Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Le risorse rese annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;

- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 21.05.2018;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater del CCNL 21.05.2018;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 16 - 18, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
- i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.

## **UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE**

### **TRATTAMENTI ECONOMICI FISSI**

#### **Art. 7 – PROGRESSIONI ECONOMICHE IN ATTO** (rif. Art. 68 CCNL 21.05.2018)

Il pagamento dei più elevati importi stipendiali derivanti dalle progressioni orizzontali in atto viene effettuato mensilmente, contestualmente al pagamento delle altre competenze.

La quota a carico del fondo per il salario accessorio è determinata assumendo i valori economici delle posizioni di sviluppo vigenti alla data di decorrenza delle singole progressioni.

L'importo annuale complessivo vincola per l'importo corrispondente una quota del fondo per il salario accessorio, a valere sulle risorse stabili.

#### **Art. 8 – INDENNITA' DI COMPARTO** (rif. Art. 68 CCNL 21.05.2018)

L'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22.01.2004 ha carattere di generalità e natura fissa. La quota a carico del fondo per il salario accessorio vincola per il medesimo importo il complesso delle risorse annuali, parte "stabile" delle citate risorse.

Il pagamento viene effettuato mensilmente, contestualmente al pagamento delle altre competenze stipendiali.

## **PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE – CRITERI DI ATTRIBUZIONE**

### **Art. 9 – RISORSE DESTINATE ALL'EROGAZIONE DEL COMPENSO PREMIALE – PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA** (Rif. Artt. 7, comma 4 lett. "b" e art. 68 CCNL 21.05.2018)

L'attribuzione al personale del compenso premiale di cui al presente articolo è regolato dal vigente sistema di misurazione e valutazione della Performance, approvato con deliberazione della GC n. 96 in data 10.05.2018, esecutiva ai sensi di legge.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali sulla base di automatismi comunque denominati.

La valutazione del personale è legata alla performance effettivamente resa durante la presenza in servizio, per cui sono esclusi dall'erogazione del compenso coloro che hanno prestato servizio per un periodo inferiore ai 6 mesi, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni, in corso d'anno, per le quali il periodo viene riproporzionato.

Il compenso verrà corrisposto anche al personale con contratto a tempo determinato che abbia prestato nell'anno almeno 6 mesi di servizio.

**Per il personale in regime di part time l'erogazione della somma è proporzionata al tipo di orario definito per il singolo dipendente.**

La valutazione è articolata in due parti:

- Una prima, riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della Performance con riferimento agli obiettivi nei quali è coinvolto;
- Una seconda riferita ai comportamenti professionali ed alle competenze espresse.

La parte relativa al raggiungimento del Piano della performance risulta prevalente sulla valutazione dei comportamenti professionali.

La valutazione del personale è svolta anche con riferimento al profilo professionale.

Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e non consente l'ammissione alla distribuzione delle risorse.

L'importo complessivo delle risorse verrà suddiviso in tante quote quanto sono le aree, ciascuna della quale rappresenterà il budget da assegnare a ciascuna area, secondo i criteri di seguito precisati.

La quota assegnata a ciascuna area viene determinata rapportando il budget complessivo al numero dei dipendenti di ciascuna area, tenendo conto del parametro retributivo come sotto individuato, del periodo lavorato nell'anno e della eventuale riduzione di orario per i dipendenti part time.

**Nella determinazione della quota da assegnare a ciascuna area, non si terrà tuttavia conto di eventuali assenze prolungate (oltre i 60 giorni), non sostituite (per malattia, aspettativa, ecc.).**

**PROSPETTO PARAMETRI DI CATEGORIA**

Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,10
B3 (ex 5 <sup>^</sup> )	1,20
C	1,30
D	1,40
D3 (ex 8 <sup>^</sup> )	1,50

All'interno di ciascuna area, per ciascun dipendente, verrà determinato il coefficiente individuale di riferimento che è dato dal prodotto dei seguenti fattori:

*mesi lavorati - parametro di categoria - orario di lavoro prestato*

Il coefficiente individuale è dunque il risultato della seguente formula:

*coeff. indiv. = mesi lavorati x parametro di categoria x **orario di lavoro prestato***

La somma dei coefficienti individuali così determinati dà il punteggio totale dell'area.

**La percentuale di budget da riconoscere a ciascun dipendente è pari al rapporto tra il suo coefficiente individuale ed il totale della sua area, moltiplicato per il punteggio complessivo della scheda di valutazione, secondo la seguente formula:**

budget spettante =  $\frac{\text{quota assegnata al settore}}{\text{punteggio totale dell'area}} \times \text{coeff. Individuale} \times \text{punteggio scheda valutazione}$

**I risparmi che si produrranno all'interno di ogni settore per valutazioni inferiori al 100% vanno a costituire i risparmi per il fondo dell'anno successivo**

Il compenso premiale sarà liquidato al termine delle attività previste in conformità e coerenza al vigente sistema di misurazione e valutazione, adottato con la già citata Deliberazione di G.C. n. 96/2018 entro il mese di MAGGIO dell'anno successivo a quello di riferimento.

Anche le somme non erogate ai dipendenti in virtù del successivo art.11 vanno a costituire i risparmi per il Fondo dell'anno successivo e quindi ripartiti tra tutti i dipendenti.

**Art. 10 – DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE** (rif. Art. 69 CCNL 21.05.2018)

Il Nucleo di valutazione interno, sulla base del sistema di valutazione approvato dalla Giunta comunale con atto n. 96/2018, sopra richiamato, valuterà la performance individuale del personale dell'Amministrazione in funzione:

- della valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della Performance con riferimento agli obiettivi nei quali è coinvolto;
- ai comportamenti professionali ed alle competenze espresse.

Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione, fatto salvo lo slittamento del termine di approvazione del Bilancio di Previsione.

Al personale collocato nel livello di performance "A", con valutazione uguale o superiore al 95% (per un numero massimo di **n. 3 dipendenti**), è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

In presenza di un numero superiore di aventi diritto alla maggiorazione, rispetto al numero massimo di 3 sopra individuato, si terrà conto dell'anzianità di servizio maturata presso l'Ente.

Al dipendente a cui è stata riconosciuta la maggiorazione a seguito della valutazione positiva relativa all'anno precedente, non potrà essere erogata la medesima maggiorazione nell'anno immediatamente successivo.

Gli eventuali risparmi andranno ad alimentare il Fondo dell'anno successivo.

In caso di rapporto di lavoro part time, l'erogazione della somma è proporzionata al tipo di orario definito per il singolo dipendente.

#### **Art. 11 – CONCORSO PARZIALE ALL'EROGAZIONE DEL COMPENSO PREMIALE – PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Il personale interessato dalle incentivazioni di cui ai successivi artt. 18 e 18 bis, concorre in misura parziale all'erogazione del premio di cui ai precedenti articoli 9 e 10 del presente CCDI come di seguito precisato:

<b>Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 lett. c), del CCNL 21.5.2018 – Rif. Artt 18 e 18 bis CCDI</b>	<b>Riduzione quota compenso performance</b>
fino ad € 200,00	Nessuna riduzione
da € 200,01 a € 500,00	riduzione max del 20%, in misura proporzionale;
da € 500,01 a € 1.000,00	Ulteriore riduzione del 10%, sempre in misura proporzionale
da € 1.000,01 a € 3.000,00	ulteriore riduzione del 20% in misura proporzionale
Oltre € 3.000,01	Riduzione del 20% su tutto l'impatto, al netto della franchigia di € 200,00

## **CRITERI, FATTISPECIE, VALORI E PROCEDIMENTO PER LA CORRESPONSIONE DI INDENNITA' PREVISTE DAL CCNL 21.05.2018**

### **Art.12 – INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO** (RIF. ART. 70 BIS ccnl 21.05.2018)

Ai sensi dell'art. 70 – bis del CCNL 21.05.2018 viene riconosciuta una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle predette attività, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – euro 10,00.

Poiché l'indennità non è correlata alle ore di lavoro prestate ma all'esposizione ai fattori di rischio/disagio che ne determinano l'attribuzione, spetta, per intero, anche in caso di permessi/recuperi usufruiti nell'arco della giornata lavorativa o in caso di parziale svolgimento dell'attività lavorativa in modalità smart working.

La misura viene stabilita sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza delle causali di cui al precedente comma nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.

Vengono all'uopo stabiliti i seguenti criteri:

### **Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:**

- a) indice di rischio basso (peso causale 0 – importo indennità € 0,00)
- b) indice di rischio medio (peso causale 1 – importo indennità € 1,00)
- c) indice di rischio alto (peso causale 2 – importo indennità € 2,00)
- d) indice di rischio molto alto (peso causale 3 – importo indennità € 3,00)

### **Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto:**

- a) economo comunale (peso causale 2 – importo indennità € 1,50)
- b) sostituto economo comunale (peso causale 1 – importo indennità € 1,00)
- c) riscuotitori speciali – agenti contabili (peso causale 1- importo indennità € 1,00)
- d) nessun maneggio valori (peso causale 0 – importo indennità € 0,00)

### **Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:**

- a) disagio connesso alla flessibilità del modello organizzativo caratterizzato dalla presenza del Responsabile di Servizio – Titolare di posizione organizzativa – a part time (peso causale 1 – importo indennità 1,50);
- b) assenza del disagio di cui sopra (peso causale '0 – importo indennità € 0,00)



In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal presente articolo, non può essere superato il valore massimo previsto dal CCNL (€ 10,00).

L'effettivo svolgimento delle attività remunerate con l'indennità di cui al presente articolo viene certificata, annualmente, dal Responsabile di Settore. La stessa ha validità sino ad una diversa dichiarazione del medesimo Responsabile.

L'erogazione dell'indennità avviene, di norma, mensilmente, sulla base di apposita Dichiarazione del Responsabile di Servizio che attesti le giornate di effettivo svolgimento delle attività legittimanti l'erogazione della stessa.

Per quanto riguarda i tecnici comunali, sono conteggiabili solo le giornate di effettiva uscita dal Municipio per effettuare sopralluoghi.

Per quanto riguarda il maneggio valori, sono conteggiabili tutte le giornate di presenza in servizio, indipendentemente dall'effettiva gestione dei valori nella specifica giornata lavorativa.

La disciplina di cui al presente articolo ha trovato applicazione a partire dal 2019.

#### **Art. 13 – INDENNITA' DI TURNO** (rif. Art. 23 CCNL 21.05.2018)

Presso l'Ente viene previsto l'istituto del Turno di lavoro per l'attività di Polizia Locale, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21.05.2018, in quanto ritenuto prioritario per la migliore realizzazione del programma di governo e per il soddisfacimento dei servizi ai cittadini.

Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere fissate e definite dal competente Responsabile del Settore; il servizio deve essere continuativo per tutti i giorni della settimana in cui si articola il turno.

La ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata e definita dal competente responsabile di settore che prevede globalmente un orario di servizio giornaliero diurno di almeno 10 ore.

Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali.

Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.10, comma 2, lett. c) del CCNL 09.05.2006;
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.10, comma 2, lett. c) del CCNL 09.05.2006;
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.10, comma 2, lett. c) del CCNL 09.05.2006 .

L'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con una durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne

Se il turno viene articolato sui giorni lavorativi della settimana (cinque o sei, secondo la specifica organizzazione del lavoro adottata), esso ricomprende anche le eventuali festività infrasettimanali ricadenti in tale arco temporale. Conseguentemente, tali giornate, per i turnisti, devono considerarsi lavorative ed il dipendente posto in turno nella giornata festiva infrasettimanale che scelga di assentarsi, deve chiedere ferie o o giorno di festività soppressa.

Nelle predette festività infrasettimanali, il turno si intende coperto con la presenza di 4 operatori (e non 6), in considerazione delle minori necessità di intervento che si registrano in tali giornate. I due operatori non in servizio usufruiranno della festività come gli altri lavoratori non turnisti. I lavoratori turnisti in servizio, che prestano la propria attività nei giorni festivi infrasettimanali, non potranno recuperare tale giornata lavorativa.

Nell'ambito della programmazione dell'organizzazione del lavoro per turni, l'eventuale assenza di uno o più operatori, per una delle legittime fattispecie di assenza previste dalla contrattazione collettiva (es. ferie, malattia, permessi, ecc), non incide sulla sussistenza del turno, non determina il venir meno delle condizioni e quindi non modifica le condizioni di "turnista" degli altri lavoratori, fermo restando che l'erogazione della specifica indennità verrà, in tal caso, corrisposta, limitatamente ai giorni di effettiva presenza in servizio.

Nel mese di dicembre, in accordo con l'Amministrazione comunale, l'articolazione dell'orario di servizio della Polizia locale non viene svolta in turnazione e, conseguentemente, non viene liquidata l'indennità come sopra prevista. Pertanto, nel mese di dicembre, le festività infrasettimanali vengono usufruite come i lavoratori non turnisti.

L'indennità di turno di cui all'art. 22 del CCNL 14.09.2000 si intende compensativa di ogni disagio derivante dalla particolare prestazione lavorativa; per tale ragione il giorno festivo infrasettimanale, per il personale in regime di turno, è considerato

come giorno lavorativo ordinario (in turno) ed al personale interessato va corrisposta la specifica indennità con la maggiorazione del 30%. Sono quindi da escludersi, sempre nel caso in esame, riposi compensativi o liquidazione di compensi per prestazioni straordinarie.

Il pagamento di tale indennità verrà erogata, di norma, mensilmente, a consuntivo, contestualmente al pagamento della retribuzione nel primo mese successivo a quello di riferimento, per i periodi di effettiva prestazione del servizio di turno.

Al fine del riconoscimento della predetta indennità, il Responsabile del Settore Vigilanza trasmetterà, settimanalmente, all'ufficio personale apposita documentazione dalla quale risulti l'articolazione dell'orario di servizio in turnazione.

Si prende atto che presso l'Ente il personale della Polizia locale, in accordo con l'Amministrazione comunale, sta rendendo, dall'1.1.2021, le prestazioni riferite al presente istituto contrattuale, già precedentemente disciplinato dall'art.22 del CCNL 14.09.2000.

#### **Art. 14 – INDENNITA' DI REPERIBILITA'** (rif. Art. 24 CCNL 21.05.2018)

Presso l'Ente è istituito il servizio di reperibilità ex art. 24 CCNL 21.05.2018 (prima disciplinata dall'art. 23 CCNL 14/9/2000), giusta deliberazioni della G.C. n. 535 del 18/7/1994 e n. 213 del 08/4/1999, per l'area di "Vigilanza", "Tecnica" e "Demografica", al fine di assicurare il pronto intervento per fornire un utile riferimento ai cittadini in casi di necessità ed emergenza.

I dipendenti assegnati a tali settori sono quindi obbligati a garantire tale servizio, nell'ambito della programmazione mensile dell'Ente, fatti salvi impedimenti personali e/o famigliari, da documentare. I Responsabili di servizio interessati valutano, unitamente al Segretario comunale, tale documentazione ed assicurano l'eventuale sostituzione con altro dipendente del Settore.

Il servizio di reperibilità è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato.

In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. L'Ente assicura la rotazione tra più soggetti, anche volontari, e fissa mensilmente i turni.

Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del

riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

In caso di intervento operativo del dipendente, la prestazione sarà compensata con il pagamento delle ore straordinarie effettivamente svolte, ovvero, a richiesta del dipendente, compensate con equivalente recupero orario. Per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità in parola.

Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Il pagamento dell'indennità di reperibilità verrà erogata, di norma, mensilmente, a consuntivo, contestualmente al pagamento della retribuzione nel primo mese successivo a quello di riferimento per i periodi di effettiva prestazione del servizio.

Il dipendente assente dal servizio non potrà essere destinato al servizio di reperibilità.

Si prende atto che presso l'Ente il personale interessato, in accordo con l'Amministrazione comunale, sta rendendo, dall'1.1.2021, le prestazioni riferite al presente istituto contrattuale, già precedentemente disciplinato dall'art.23 del CCNL 14.09.2000.

**Art.15 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'** (Rif. Art. 70 – quinquies CCNL 21.05.2018)

Un'indennità di € 350,00 annui lordi **può essere riconosciuta** al dipendente che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.

Gli importi sono rapportati alla durata dell'incarico e vanno proporzionalmente ridotti per il personale part-time.

Il pagamento di tali indennità viene effettuato a consuntivo, entro il mese di MAGGIO dell'anno successivo a quello di riferimento, previa certificazione del responsabile di Settore competente in relazione all'effettivo svolgimento delle funzioni sopra indicate, sia in virtù di delega e/o atto formale, sia per effetto dell'ordinaria e concreta assegnazione di mansioni riferibili all'espletamento delle funzioni suddette.

**Art.16 – INDENNITA' DI FUNZIONE** (rif. Art. 56 sexies CCNL 21.05.2018)

Al personale della polizia locale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, **può essere riconosciuta** un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, da corrispondere per dodici mensilità, fino ad un massimo di 3.000,00 annui lordi.

L'attribuzione di specifiche responsabilità (ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, all'interno della Polizia Locale, non sarebbe titolare delle medesime responsabilità), **dovrà risultare da apposito provvedimento del Responsabile del Settore.**

Tenuto conto delle risorse a disposizione, delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali di questo Comune, con il presente accordo si individua in € 350,00 annui lordi l'importo della suddetta indennità da corrispondere, per dodici mensilità, agli agenti di Polizia Locale come sopra individuati.

L'indennità di cui al presente articolo sostituisce l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 e di cui all'art. 15 del presente CCDI.

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;

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018.

Le parti, tuttavia, concordano che l'istituto contrattuale disciplinato dal presente articolo non appare compatibile con l'attuale organizzazione dell'Ente non potendosi individuare, all'intero della Polizia locale, le attribuzioni di specifiche responsabilità ulteriori, come espressamente previsto dalla normativa, legittimanti l'erogazione dell'indennità in parola.

Le parti concordano quindi di destinare le relative risorse all'indennità di servizio esterno di cui al successivo art. 17.

## **ART. 17- INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO** (Rif. Art. 56 quinquies cnl 21.05.2018)

Al personale della Polizia Locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, viene riconosciuta una indennità giornaliera pari ad € 2,50.

La "continuità" è rappresentata dallo svolgimento di almeno 4 ore giornaliere di servizio all'esterno, sul totale giornaliero delle ore prestate (66,66%).

L'indennità di cui al comma precedente è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi ed i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

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 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) è cumulabile con l'indennità di ordine pubblico di cui all'art. 10 del DPR 164/2002, disciplinata al successivo art. 35;
- e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Per le giornate in cui il dipendente non svolga servizio esterno è possibile comunque riconoscere, ove ne ricorrano le condizioni, l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018.

L'erogazione dell'indennità avviene, di norma, mensilmente, sulla base di apposita Dichiarazione del Responsabile di Servizio che attesti le giornate di effettivo svolgimento delle attività legittimanti l'erogazione della stessa (servizio esterno).

La disciplina di cui al presente articolo ha trovato applicazione a partire dal 2019.

**COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 67, comma 3 lett. "c" CCNL 21.05.2018)**

**Art.18 – INCENTIVI PER LO SVOLGIMENTO DI FUNZIONI TECNICHE DA PARTE DEI DIPENDENTI NELL'AMBITO DI OPERE, LAVORI, SERVIZI E FORNITURE**

L'Ente ha approvato l'apposito Regolamento per la disciplina, la costituzione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.lgs 18.04.2016, n. 50, da applicarsi ai progetti di lavori, servizi e forniture a partire dalle attività incentivate **svolte successivamente alla data del 1^ gennaio 2018, data di entrata in vigore delle modifiche apportate al citato art. 113 del D.Lgs 50/2016 dall'art. 1, comma 526 della legge n. 205/2017.**

La Bozza del predetto Regolamento è stata oggetto di accordo tra le parti, come risulta dal Verbale in data 12.10.2018.

Le parti concordano sulla necessità di provvedere ad un aggiornamento del predetto Regolamento, tenuto conto dei recenti orientamenti della Magistratura contabile che hanno stabilito:

- 1) Che presupposto per l'erogazione dell'incentivo è l'espletamento di una procedura di gara, e che in tale accezione possano rientrare:
  - a) L'affidamento diretto mediato, preceduto dalla comparazione di più preventivi;
  - b) La procedura negoziata senza bando, che presuppone, comunque, una procedura comparativa tra più soluzioni negoziali;rimanendo in ogni caso escluso l'affidamento diretto ex art. 36, comma 2 lett. a) del codice dei contratti nonché ex art. 1, comma 2, lett. "a" del D.l. 76/2020 e s.m.i.
  
- 2) .Che nel caso di appalti di servizi o forniture, la distribuzione dell'incentivo sia ammessa solo laddove sia stato nominato il direttore dell'esecuzione e che tale nomina è ammessa solo nelle ipotesi previste dal Paragrafo 10.2 delle linee guida n. 3 ANAC , ovvero nel caso di:
  - a) prestazioni il cui importo sia superiore a 500.000,00 euro;
  - b) appalti di particolare complessità (esempio: profilo tecnologico della prestazione, o fornitura; prestazione che richiede pluralità di competenze; interventi che implicano l'uso di componenti o di processi produttivi innovativi, necessità di elevate prestazioni per quanto riguarda la loro funzionalità, ecc)

Le parti concordano che, qualora dovessero intervenire interpretazioni giurisprudenziali diverse, l'Amministrazione comunale si adeguerà in tal senso.

**Art. 18 – bis – INCENTIVI PER IL RECUPERO DELL'EVASIONE DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 1091, DELLA LEGGE 145/2018.**

L'Ente ha approvato l'apposito Regolamento per la disciplina della corresponsione degli incentivi per l'accertamento dell'evasione dei tributi IMU e TARI, come previsto dall'art. 1, comma 1091, della Legge 145/2018.

La Bozza del predetto Regolamento è stata oggetto di accordo tra le parti, come risulta dal Verbale in data 31.10.2019.

La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'Irap a carico dell'Amministrazione, è attribuita mediante contrattazione integrativa; la stessa risulta in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs 25.05.2017, n. 75 e rientra tra le componenti escluse dal calcolo della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 e s.m.i.

Il suddetto incentivo ha trovato applicazione a partire dal 2020 con la previsione delle relative risorse finanziarie in Bilancio, con l'approvazione dello specifico progetto di recupero evasione previsto all'art. 4 del Regolamento medesimo ed al

verificarsi dei presupposti previsti dalla normativa, condizioni queste indispensabili per poter accedere al trattamento accessorio in parola.

Le parti prendono atto della necessità di provvedere ad una rettifica della formulazione letterale del predetto Regolamento come da bozza presentata dal responsabile del Settore Programmazione Risorse.

### **ALTRI COMPENSI PREVISTI DAL CCNL 21.05.2018**

#### **Art. 19 - COMPENSI ISTAT** (Rif. Art. 70 ter CCNL 21.05.2018)

L'Ente corrisponde specifici compensi al personale per remunerare prestazioni connesse ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

Gli oneri concernenti l'erogazione dei predetti compensi devono trovare copertura esclusivamente nella quota parte del contributo omnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. "c" del CCNL 21.5.2018..

#### **Art 19 bis COMPENSO SUBENTRO ANPR** (art. 67, comma 3 lett. "c" CCNL 21.05.2018)

Al personale appartenente all'ufficio demografico che ha contribuito al raggiungimento dell'obiettivo di subentro all'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR), spetta, a titolo di incentivo, il contributo previsto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, finanziato a valere sul Fondo Sociale Europeo.

Tale incentivo, indipendentemente dalla qualifica e dal ruolo rivestito, spetta al personale che ha partecipato a tale attività, ed è correlato alle effettive fasi operative svolte, richieste dal processo di subentro.

Gli oneri concernenti l'erogazione dei predetti compensi devono trovare copertura esclusivamente nel predetto contributo omnicomprensivo e forfetario, confluito nel Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. "c" del CCNL 21.5.2018..

#### **Art. 20 – MESSI NOTIFICATORI** (Rif. Art. 67 comma 3 lett. "f" CCNL 21.05.2018)

In applicazione dell'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.5.2018 ai messi notificatori viene destinata una quota pari al **10%** del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.

Gli Enti appartenenti all'Amministrazione Finanziaria sono i seguenti:

- Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- Dipartimento delle Finanze;
- Agenzia del demanio;



- Agenzia delle Dogane e dei Monopoli;
- Consiglio di Presidenza della Giustizia tributaria;
- Guardia di Finanza;
- Agenzia delle entrate – riscossione;
- Sogei
- Sose.

L'erogazione dell'incentivo è disposta annualmente, entro il mese di MAGGIO dell'anno successivo a quello di riferimento, in misura proporzionale agli atti notificati e su segnalazione e quantificazione del Responsabile di servizio.

**La disciplina di cui al presente articolo ha trovato applicazione a partire dal 2019.**

### **ALTRI UTILIZZI**

**Art. 21 – PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA** (art. 16 CCNL 21.05.2018)

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 a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

Le progressioni economiche sono riconosciute, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, ad una quota del 33% dei dipendenti.

I relativi oneri, comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità, sono interamente a carico della componente stabile del Fondo per le risorse decentrate.

Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, salvo diversa indicazione delle parti, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine verranno richieste all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione "*per presa visione e ricevuta copia*" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al proprio soggetto valutatore (Responsabile di Settore ovvero Segretario, nel caso si tratti di Responsabile di Settore) il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga

risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

Ai fini dell'ordine di precedenza nella graduatoria di categoria dei dipendenti che abbiano conseguito lo stesso punteggio, si osserverà il criterio della maggiore anzianità di servizio.

Le parti convengono di destinare, annualmente, alle progressioni economiche orizzontali, le corrispondenti risorse riferite al personale cessato dal servizio.

Le parti decidono di rinviare l'applicazione dell'istituto al 2022, quando si verificheranno ulteriori cessazioni.

## **ALTRI CONTENUTI DEL CCDI – art 7 comma 4 – ccnl 21.05.2018**

### **AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

#### **Art. 22 – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO** (rif. Art. 7, comma 4, lett. "v")

L'attribuzione al personale titolare di Posizione Organizzativa della retribuzione di risultato è disciplinata dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato con deliberazione della GC n. 96 in data 10.05.2018, esecutiva ai sensi di legge.

La valutazione è legata alla performance effettivamente resa durante la presenza in servizio, per cui saranno esclusi dall'erogazione della retribuzione di risultato i titolari di P.O. che hanno prestato servizio per un periodo inferiore ai 6 mesi, fatte salve le cessazioni dal servizio o le nuove assunzioni, in corso d'anno, per le quali il periodo viene riproporzionato.

Il compenso verrà corrisposto anche al personale con contratto a tempo determinato che abbia prestato nell'anno almeno 6 mesi di servizio.

Per il personale in regime di part time, l'erogazione dell'indennità di risultato non è correlata al tipo di orario definito ma al solo raggiungimento degli obiettivi prefissati.

#### **Determinazione indennità di risultato attesa**

L'indennità di risultato attesa (massimo teoricamente erogabile) per ogni titolare di P.O è attribuita all'inizio dell'anno, sulla base degli obiettivi assegnati ed alla pesatura degli stessi, in termini di proporzionalità rispetto al budget complessivamente disponibile.

La pesatura degli obiettivi è effettuata dal Nucleo di Valutazione sulla base dei seguenti criteri di misura:

- Strategicità (assegnata dalla Giunta comunale);
- Complessità;
- Impatto esterno e/o interno;
- Economicità;

Il livello di strategicità (distinto in Alto, Medio, Basso), è indicato dall'Amministrazione nei documenti di programmazione (DUP) e nel Piano della Performance/PEG.

La voce retributiva destinata alla retribuzione di risultato annuale delle P.O., pari ad almeno il 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento, verrà pertanto distribuita teoricamente tra tutti i destinatari, in modo proporzionale al peso relativo assegnato agli obiettivi di Performance di area, nelle modalità previste dal SMVP.

### **Attribuzione indennità di risultato**

L'indennità di risultato concretamente erogata è correlata, previa consuntivazione dei risultati raggiunti, alla valutazione finale dei risultati conseguiti, e secondo la metodologia adottata dall'Ente per la valutazione della performance individuale ed organizzativa, cui si rinvia integralmente.

Ai fini dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati non assumeranno rilevanza gli obiettivi annullati, sospesi o rinviati ad altro esercizio per decisione degli Organi istituzionali, per sopravvenute disposizioni normative o regolamentari o per intervenuta materiale impossibilità di realizzazione, non dipendente da cause imputabili al Servizio a cui è preposto il titolare di Posizione Organizzativa.

Nell'attività di valutazione dovranno essere oggetto di considerazione, da parte del Nucleo di Valutazione, i seguenti elementi:

- a) Disponibilità effettiva di risorse umane e/o strumentali rispetto a quella programmata;
- b) Eventi impreveduti ed imprevedibili insorti nel corso del periodo oggetto di valutazione;
- c) Categorie di inquadramento delle risorse umane in rapporto a quelle ipotizzate per la realizzazione del programma dell'Amministrazione.

La valutazione delle PO si esprime attraverso la scheda di valutazione approvata con il SMVP vigente, che distingue tra:

- Valutazione dei comportamenti manageriali, per una percentuale pari al 49% del totale della scheda, attraverso l'analisi e la valutazione dei fattori (item) ritenuti rilevanti e descritti nell'apposita scheda delle P.O. allegata al SMVP;
- Valutazione dei risultati di performance organizzativa di Settore, come certificati dal Nucleo di Valutazione, per una percentuale pari al 51% del totale scheda.

A seguire la formalizzazione efficace della Scheda di valutazione, il SMVP prevede l'inserimento in livelli di performance individuale.

Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione con i seguenti riflessi economici sulla liquidazione dell'indennità

di risultato:

- La retribuzione di risultato non è corrisposta in caso di raggiungimento di un livello di performance individuale (valore complessivo di Scheda) inferiore al 70%
- Per valutazioni comprese tra il 70% ed il 94,99% la retribuzione di risultato è corrisposta in misura direttamente proporzionale alla percentuale di valutazione, come risultante dalla scheda individuale;
- La retribuzione di risultato è corrisposta in misura intera in caso di raggiungimento di un livello di performance di merito "ALTA", corrispondente a valutazioni uguali o maggiori al 95%.

I risparmi di risorse costituiscono economie di Bilancio.

### **Art. 23 – COMPENSI AGGIUNTIVI AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

(rif. Art. 18 ccnl 21.05.2018)

Ai titolari di posizione organizzativa in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter del CCNL 21.05.2018;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996, dall'art.59,

comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997 e dall'art. 1, comma 1091 della Legge n. 145 del 2018;

- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

**Art. 24 – CORRELAZIONE TRA 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** (RIF. Art. 7, comma 4 lett. J ccnl 21.05.2018)

I titolari di posizione organizzativa interessati dalle incentivazioni di cui ai precedenti artt. 18 e 23, comma 1, lettera "h", concorrono in misura parziale all'erogazione dell'indennità di risultato di cui al precedente art. 22 presente CCDI come di seguito precisato:

<b>Incentivo previsto da art. 18, comma 1 – lett. h - del CCNL 21.5.2018</b>	<b>Riduzione quota compenso performance</b>
fino ad € __200,00__	Nessuna riduzione
da € _200,01_ a € __500,00__	riduzione max del 20%, in misura proporzionale;
da € 500,01_____ a € __1.000,00__	Ulteriore riduzione del 10%, sempre in misura proporzionale
da € 1.000,01 a € 3.000,00__	ulteriore riduzione del 20% in misura proporzionale
Oltre € 3.000,01	Riduzione del 20% su tutto l'imprto, al netto della franchigia di € 200,00

Le eventuali quote non erogate in virtù del presente articolo costituiranno economie di Bilancio.

**ALTRI CONTENUTI: BENESSERE DEL PERSONALE**

**Art.25 - WELFARE INTEGRATIVO**

Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21.5.2018.

L'Amministrazione si riserva tuttavia di valutare la possibilità di concedere benefici di natura sanitaria e socio/sanitaria in favore dei propri dipendenti, nell'ambito delle risorse disponibili.

**Art.26 - PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce, almeno una volta l'anno, adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

## **Art. 27– LINEE DI INDIRIZZO PER IL MIGLIORAMENTO DEL'AMBIENTE DI LAVORO**

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà a porre la massima attenzione al fine di dare piena attuazione alla normativa vigente procedendo alla verifica e alla attuazione del piano di sicurezza la cui redazione è stata affidata a società specializzata nel settore che ha anche provveduto a corsi specifici di formazione per il personale.

### **Art. 27 BIS : DESTINATARI E PROCESSI DELLA FORMAZIONE**

Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale.

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, in collegamento con le progressioni economiche.

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.

L'Ente può assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

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.

In sede di confronto possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione

L' amministrazione cura, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

In sede di confronto, inoltre:

- a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
- b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.

Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

Salvo diversa vigente disposizione legislativa, al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua pari all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

### **ALTRI CONTENUTI : ELEVAZIONE LIMITI E CONTINGENTI VARI**

**Art. 28 – RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE** (RIF. ART. 7, comma 4, lett. "n" CCNL 21.05.2018)

Le parti concordano, ai sensi dell'art. 53, comma 8, del CCNL 21.5.2018 che in presenza di gravi e documentate situazioni famigliari, e tenuto conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare il contingente di cui al comma 2 del medesimo articolo 53 (che prevede che il numero dei rapporti a tempo parziale non possa superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno), fino ad un ulteriore 10%.

Si individuano, come segue, le gravi situazioni famigliari per le quali può essere elevato il contingente massimo sopra individuato, fermo restando che la relativa attuazione deve tener conto delle esigenze organizzative dell'Ente:

- a) dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D. Lgs. n. 81/2015;
- b) dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d) documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
- e) necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
- f) genitori con figli minori, in relazione al loro numero;

**Art. 29 – ISTITUTO BANCA ORE** (rif. Art. 7, comma 4, lett. "o" CCNL 21.5.2018)

Al fine di mettere i dipendenti in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca ore con un conto individuale per ciascun dipendente.

La relativa applicazione trova disciplina nell'apposito regolamento approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 165 del 14.09.2017 al quale si rimanda.

**Art. 30 – ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE** (rif. Art. 7, comma 4, lett. “p” CCNL 21.5.2018)

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 126 in data 22.06.2017 è stato definito il nuovo orario di servizio dei dipendenti comunali, con la previsione e la disciplina dell'istituto della flessibilità, in entrata ed in uscita, al fine di consentire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

Le parti concordano che, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime ordinario sopra approvato e compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
- sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

**Art. 31 – ORARIO MULTIPERIODALE** (rif. Art. 7, comma 4, lett. “Q” CCNL 21.5.2018)

In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.

Le parti, con specifico accordo della durata massima di 18 mesi, possono elevare a 15 il numero massimo di settimane.

Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

**Art. 32 – ORARIO DI LAVORO STRAORDINARIO** (rif. Art. 7, comma 4, lett. “S” CCNL 21.5.2018)

La relativa applicazione trova disciplina nell'apposito regolamento approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 165 del 14.09.2017 al quale si rimanda.

Le parti prendono atto che per l'anno 2021 il Fondo per il lavoro straordinario ex art. 14, comma 1, del CCNL 1.4.1999 risulta integrato dell'importo di € 1.008,43 a fronte di apposita assegnazione, da parte dello Stato, finalizzata a finanziare maggiori prestazioni di lavoro straordinario da parte del personale della polizia locale, direttamente impegnato per le esigenze conseguenti ai provvedimenti di contenimento del fenomeno epidemiologico da COVID-19.



## **ALTRI CONTENUTI : SEZIONE POLIZIA LOCALE**

### **Art 33 – PRESTAZIONI DEL PERSONALE IN OCCASIONE DI SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' ED INIZIATIVE DI CARATTERE PRIVATO (RIF. Art. 56 ter 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.

Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma precedente, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

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.

Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo 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, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Le parti di cui all'articolo 6 comma 2 del CCNL 21.05.2018 si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL 21.05.2018.

### **Art 34 – UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA (art. 56 -quater CCNL 21.5.2018)**

Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21.05.2018 i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi 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;
- b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNI;
- c) erogazione di incentivi monetari collegati ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Le parti prendono atto, con specifico riferimento alla predetta lett. "a" dell'art. 56-quater del CCNL, che presso l'Ente, con deliberazione della Giunta comunale n. 161 del 15.09.2016 è stato istituito, con decorrenza 01.11.2016, il servizio di assistenza/previdenza integrativa a favore del personale di ruolo della Polizia Locale in possesso della qualifica di Agente di Polizia locale di cui all'art. 12 del Codice della Strada, nonché del Responsabile del settore medesimo.

La somma stanziata per finanziare tale servizio è pari a € 700,00 annue pro-capite, da calcolarsi in dodicesimi, rapportati al servizio effettivamente prestato in qualità di Agente di Polizia locale presso l'Ente.

Gli eventuali risparmi conseguiti saranno distribuiti a favore degli Agenti risultanti in servizio.

In caso di nuova assunzione il versamento della somma verrà effettuato dopo il superamento del periodo di prova.

Le parti concordano di valutare positivamente la possibilità di agganciare l'incassato da proventi delle sanzioni, al contributo previdenziale previsto dal presente articolo. La percentuale sarà stabilita dall'Amministrazione comunale.

#### **Art 35 – INDENNITA' DI ORDINE PUBBLICO ATTIVITA' DI CONTROLLO DEL TERRITORIO PER EMERGENZA DA PANDEMIA DA COVID 19**

Al personale appartenente alla Polizia Locale, non titolare di Posizione Organizzativa, coinvolto nelle attività di controllo del territorio, mediante servizi operativi esterni su strada, finalizzate all'osservanza delle misure imposte per il contenimento della diffusione del contagio da COVID 19 è riconosciuta, in via eccezionale, l'indennità di ordine pubblico di cui all'art. 10 del DPR 164/2002 laddove i servizi di monitoraggio siano disposti con apposita ordinanza della Questura territorialmente competente.

L'importo dell'indennità, in caso di prestazioni effettuate in sede, è pari a lorde € 13,00; per poter essere erogata, la durata del servizio giornaliera non può essere inferiore alle quattro ore.

**L'indennità di ordine pubblico è incompatibile con il trattamento economico di missione; è cumulabile con l'indennità per il servizio esterno.**

Gli oneri per la liquidazione dell'indennità di Ordine Pubblico sono a totale carico dello Stato.

oooooooooooooooooooooooooooo

<b>CCDI – PARTE ECONOMICA 2021</b>
------------------------------------

**Art.36. RISORSE ED AMMONTARE DEL FONDO PER L'ANNO 2021**

Per l'anno 2021, le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono state stabilite dall'Amministrazione Comunale mediante apposita Determinazione del Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria, secondo le modalità di cui all'art. 67, 1<sup>a</sup> e 2<sup>a</sup> comma, del CCNL del 21.05.2018 (determina n. 99 in data 26.11.2021 trasmessa alla delegazione sindacale);

La predetta determinazione era stata preceduta:

- dalla costituzione provvisoria del Fondo per l'anno 2021 (determina del medesimo Responsabile n. 11/2021) al fine di potere riconoscere e liquidare ai dipendenti le quote di salario accessorio finanziate con le risorse stabili del Fondo stesso (comparto, progressioni economiche) nonché le quote necessarie per la prosecuzione di taluni servizi ritenuti indispensabili dall'Amministrazione (turno e reperibilità).
- Dalla deliberazione della Giunta comunale n. 184 in data 25.11.2021 di indirizzo per la costituzione del Fondo stesso.

Le parti danno atto che, sulla base dei dati forniti dall'Amministrazione, l'importo delle risorse finanziarie a disposizione per l'anno 2021 è stato definito in € **164.059,23**, di cui:

- € **108.474,90** aventi la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" - risorse stabili;
- € **55.584,33** aventi la caratteristica della "eventualità" e di "variabilità" di cui:
  - € 24.660,00 per incentivi funzioni tecniche;
  - € 1.140,00 per compensi Istat;
  - € 100,00 per compenso messi notificatori;
  - € 5.268,00 per incentivi recupero tributi;
  - € 6.000,00 per indennità ordine pubblico personale Polizia locale per attività di controllo a seguito pandemia da COVID19;
  - € 3.118,38 per risparmi compenso lavoro straordinario 2020;
  - € 3.987,33 per risparmi anni precedenti;
  - € 2.569,00 per compenso subentro ANPR;
  - € 5.241,62 per risparmi buoni pasto dipendenti anno 2020;
  - € 3.500,00 quota 1,2% monte salari 1997

Le parti prendono altresì atto che il limite del salario accessorio ex art. 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017 non è stato adeguato in aumento ed è rimasto, quindi, nel suo originario importo del 2016, non essendosi rilevato uno scostamento positivo nel numero dei dipendenti in servizio nell'anno 2021 rispetto al numero dei dipendenti in servizio alla data di riferimento individuata dalla norma (31.12.2018), e ciò ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. 30.04.2019, n. 34, convertito con modificazioni nella Legge 28.06.2019, n. 58, nonché del relativo Decreto Ministeriale attuativo in data 17.03.2020 e della Circolare esplicativa in data 13.05.2020.

La predetta costituzione del Fondo è stata Certificata dal Revisore dei Conti come da Verbale n. 26/2021.

### Art.37. IMPIEGO DELLE RISORSE

In linea con le direttive formulate dall'Organo politico dell'Ente con deliberazione della GC n. 184/2021 le parti concordano di procedere alla seguente ripartizione ed alla definizione dell'utilizzo delle risorse economiche per l'anno 2021:

<b>UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021</b>				
<b>riferimento</b>		risorse stabili	risorse variabili	totale
	<b>Importo costituzione Fondo anno 2021</b>	<b>108.474,90</b>	<b>55.584,33</b>	<b>164.059,23</b>
				-
	RISORSE PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI ATTRIBUITE	48.100,79		48.100,79
	RISORSE UTILIZZATE PER INDENNITA' COMPARTO	15.105,00		15.105,00
	RISORSE DESTINATE AL TURNO	9.000,00		9.000,00
	RISORSE DESTINATE ALL'INDENNITA' CONDIZIONE LAVORO	5.300,00		5.300,00
	RISORSE DESTINATE ALLA REPERIBILITA'	6.000,00		6.000,00
	INDENNITA' DI FUNZIONE P.L.	-		-
	INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO P.L.	3.300,00		3.300,00
	RISORSE DESTINATE A COMPENSARE ATTIVITA' CON SPECIFICHE RESPONSABILITA' PERSONALE CATEG. B,C,D ES. UFFICIALE STATO CIVILE, URP, CED ECC.	1.750,00		1.750,00
	INCENTIVO FUNZIONI TECNICHE		24.660,00	24.660,00
	COMPENSI ISTAT		1.140,00	1.140,00
	MESSI NOTIFICATORI		100,00	100,00
	INDENNITA' DI ORDINE PUBBLICO P.L. (fin. Statali)		6.000,00	6.000,00
	INCENTIVO RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA IMU E TARI		5.268,00	5.268,00
	COMPENSO SUBENTRO ANPR		2.569,00	2.569,00
	<b>somma residua</b>	<b>19.919,11</b>	<b>15.847,33</b>	<b>35.766,44</b>
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ED ALLA DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE			<b>35.766,44</b>
	<b>TOTALE UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE 2021</b>			<b>164.059,23</b>
	<b>ALTRI FONDI TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE</b>			
	FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE (fin. fondi di bilancio)			83.517,34
	Di cui per Indennità di posizione			69.331,34
	Di cui per retribuzione di risultato (15%)			14.186,00
	TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL SEGRETARIO COMUNALE (Fin fondi di bilancio)			18.471,65
	FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO (fin. Fondi di Bilancio)			5.616,46
	Totale trattamento accessorio 2021 (al lordo componenti escluse)			
	Componenti escluse			59.101,78
	<b>TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO 2021 soggetto al limite ex art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017</b>			<b>212.562,90</b>
	<b>INCREMENTO FONDO LAVORO STRAORDINARIO VIGILI - COVID 19 (fin. Fondi statali)</b>			<b>1.008,43</b>

### **Considerazioni finali**

Le parti danno atto che le risorse necessarie per il finanziamento:

- degli incentivi per la previdenza complementare del personale assegnato al servizio di Vigilanza;
- dell'indennità di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative;
- del trattamento accessorio del Segretario comunale ;
- dei compensi per lavoro straordinario;

non gravano sul Fondo in parola ma sono finanziate da fondi del Bilancio comunale.

Le parti concordano, infine, che eventuali differenze, in aumento o in diminuzione, sull'importo della "Somma residua" del suddetto Prospetto comporteranno una corrispondente diminuzione o corrispondente aumento delle risorse destinate ai premi correlati alla performance individuale.