



**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE
Anno 2018**

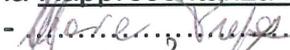
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DIPENDENTE PER L'ANNO 2018**

In data 31/12/2018 alle ore 10:00 presso la sede della Provincia di Crotone ha avuto luogo l'incontro tra:

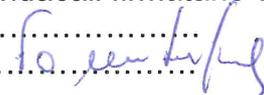
la Delegazione di parte pubblica, composta da:

-  - Presidente;
-  COORDINATORE
-;
-;
-;

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.:

- 
- 
- 
- 
-;
-;
-;
-;

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

- C.G.I.L. - FP:
- C.I.S.L. - FP: 
- U.I.L. - FPL:
-;
-;

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato ~~bono~~ del C.C.D.I. del personale dipendente della Provincia di Crotone relativo all'anno 2018

INDICE

Titolo I FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

- Art. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA
- Art. 2 - MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO
- Art. 3 - PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE
- Art. 4 - INFORMAZIONE
- Art. 5 - AGIBILITA' SINDACALI

Titolo II REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

- Art. 6 - SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

Titolo III LE RISORSE DECENTRATE

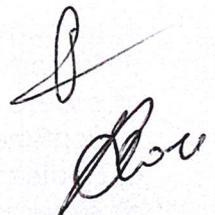
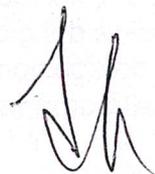
- Art. 7 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI
- Art. 8 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE
- Art. 9 CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE
- Art. 10 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
- Art. 11 DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (ART. 69, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 12 PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA
- Art. 13 INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO" (ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 14 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 15 INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ (ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 16 INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ - INTEGRAZIONE (ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 17 PEREQUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DI PARTICOLARI COMPENSI CONTRATTUALI (ART. 18, LETT. H), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 18 MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 19 CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE (ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 20 BANCA DELLE ORE (ART. 38-BIS, CCNL 14.9.2000)
- Art. 21 FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO (ART. 27, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 22 ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE (ARTT. 22 E 25, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 23 LAVORO STRAORDINARIO (ART. 7, C. 4, LETT. S), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 24 TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATI IN GIORNO FESTIVO (ART. 24, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)
- Art. 25 COMPENSI ISTAT (ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 26 INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO (ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 27 INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO (ART. 7, C. 4, LETT. U), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 28 CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 21 MAGGIO 2018)
- Art. 29 TURNAZIONI (ART. 23, CCNL 21 MAGGIO 2018)

TITOLO IV Trattamenti accessori fissati per legge

- Art. 30 TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

TITOLO V Norme finali e transitorie

- Art. 31 DISPOSIZIONI FINALI



Titolo I
FORMAZIONE, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Art. 1
CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 21 maggio 2018 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge, come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.
3. Il CCDI è relativo al triennio 2018-2020. Pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
4. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Art. 2
MODALITA' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO

1. Per la validità della sottoscrizione del CCDI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:
 - a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere presente la sottoscrizione almeno del presidente;
 - b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere presente la sottoscrizione della RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, come interpretato dal CCNQ 6/6/2004.
2. È facoltà della RSU nominare uno o più membri quali portavoce della maggioranza, autorizzati alla sottoscrizione degli accordi rendendo sufficiente la loro firma per impegnare il soggetto sindacale nella sua interezza. Rimane fermo il principio del consenso della maggioranza sulle decisioni di competenza contrattuale.
3. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.
4. La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, oppure, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:
 - a) essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica non certificata;
 - b) contenere la data, l'ora e il luogo della riunione;
 - c) l'indicazione dell'ordine del giorno;
 - d) essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata.



5. Nella determinazione della data e dell'ora delle riunioni deve essere verificata la maggiore partecipazione delle OO.SS. e della RSU.

6. Le riunioni, al pari delle altre forme di relazioni sindacali, come previsto dall'art. 10, comma 7 del CCNQ 7/8/1998, devono svolgersi, di norma, fuori dell'orario di lavoro.

Art. 3

PARI OPPORTUNITA' NELLE ATTIVITA' DI FORMAZIONE

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono strumenti essenziali e strategici per valorizzare le risorse umane e assicurare ai cittadini una migliore qualità dei servizi.

2. Nel bilancio di previsione finanziario è stanziato l'importo destinato alla formazione, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

3. E' garantita la partecipazione dei lavoratori a interventi formativi nel corso di ciascun anno, nei limiti dei fondi disponibili, assicurando a ciascuno analoghe possibilità di valorizzazione.

4. Annualmente è fornita informativa dettagliata alle Organizzazioni Sindacali degli interventi formativi effettuati, con specificazione dei costi e delle ore di durata dell'intervento formativo.



Art. 4

INFORMAZIONE

1. L'Amministrazione provinciale riconosce il valore del confronto e si impegna a informare la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL di comparto, nel rispetto del principio di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 del Codice Civile, di norma entro 10 giorni dall'adozione dei provvedimenti.

2. L'Amministrazione fornisce alla R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie, su loro richiesta, informazioni sull'applicazione del presente accordo, di norma entro 30 giorni dalla richiesta, fra cui quelle in merito all'utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata e agli importi del trattamento accessorio percepito dai dipendenti, conformemente ai limiti previsti dalla normativa vigente in materia di riservatezza dei dati sensibili.

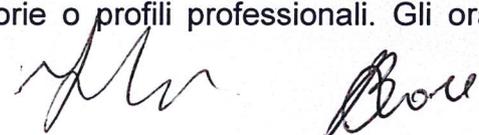
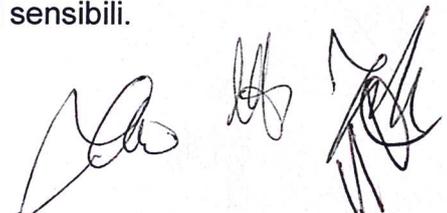


Art. 5

AGIBILITA' SINDACALI

1. I lavoratori, a tempo indeterminato e determinato, hanno diritto a riunirsi in assemblea fuori dall'orario di lavoro in qualsiasi momento, ovvero durante l'orario di lavoro per un massimo di 12 ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione. L'Amministrazione fornisce adeguati locali per lo svolgimento dell'Assemblea.

2. Nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU o le OO.SS. firmatarie del presente CCID possono indire assemblee del personale, anche singolarmente, comunicando all'Amministrazione, almeno 3 giorni prima, la data, l'orario ed eventualmente il luogo dell'Assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, o parte di essi appartenenti a singoli servizi e/o a specifiche categorie o profili professionali. Gli orari



dovranno essere tali da favorire la massima partecipazione dei dipendenti e, nello stesso tempo, creare minimi disagi al servizio e all'utenza. La rilevazione dei partecipanti all'assemblea è effettuata dall'Amministrazione mediante l'orologio marcatempo.

3. L'esercizio dei diritti sindacali è altresì tutelato favorendo la partecipazione degli stessi a riunioni convocate dalle Organizzazioni Sindacali alle quali essi aderiscono.

4. Nei casi in cui il D. Lgs. 81/2008 (in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) preveda la consultazione del rappresentante della sicurezza, essa si svolge durante l'orario di lavoro.

5. Ai sensi dell'art. 25, L. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), le RSU e le OO.SS. aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale all'interno delle strutture, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro; inoltre le parti concordano che sarà concesso l'accesso agli stessi ai patronati sindacali e ai CAAF aderenti alle OO.SS. firmatarie del presente CCDI, al fine di fornire assistenza ai dipendenti in campo previdenziale, assicurativo e fiscale.

6. Al fine di rendere agevole l'attività di informazione delle RSU e delle OO.SS., l'Amministrazione concederà l'uso di una parte del proprio spazio Intranet, con una specifica casella di posta elettronica (bacheca elettronica).

7. I componenti della R.S.U. possono utilizzare la posta elettronica interna dell'Ente, di norma al di fuori dell'orario di lavoro, per trasmettere ai dipendenti comunicazioni in materia sindacale.

8. L'Amministrazione mette a disposizione delle OO.SS. aziendali e della R.S.U. un locale idoneo per l'esercizio delle loro funzioni, come sede ufficiale, dotandola degli strumenti necessari per l'elaborazione di documenti e le attività di comunicazione.

9. In relazione allo svolgimento delle assemblee, qualora dovessero emergere delle problematiche inerenti alla continuità dei servizi, le parti si incontreranno al più presto e comunque entro 10 giorni al fine di analizzare le criticità e individuare le relative soluzioni.

Titolo II
REGOLAMENTAZIONE DEL DIRITTO DI SCIOPERO

Art. 6

SCIOPERO NEI SERVIZI ESSENZIALI E CONTINGENTI DI PERSONALE

1. Ai sensi della L. 12 giugno 1990, n. 146 nonché dell'Accordo collettivo nazionale 19 settembre 2002 (integrato, da ultimo, dall'Accordo sottoscritto in data 8 marzo 2016), i servizi pubblici da considerare essenziali in questo ente e i relativi contingenti minimi di personale sono i seguenti:

a) attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti: personale inserito nell'Ufficio Elettorale;

b) Servizio attinente alla rete stradale (ivi compreso lo sgombero delle nevi): squadra in normale turno di reperibilità;

2. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alla L. n. 146/1990 e all'Accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.

3. I responsabili dei servizi, individuano, in occasione di ogni sciopero, rispettando la rotazione fra i dipendenti, i nominativi del personale inclusi nei contingenti definiti nel presente articolo tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e che sono perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

4. I nominativi sono comunicati agli interessati, alla RSU e alle OO.SS. entro il 5° giorno precedente lo sciopero; il personale interessato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile.

5. Durante lo sciopero i dirigenti dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario, sia al personale esentato sia a quello che non abbia aderito alla manifestazione, con esclusione del personale di cui all'art. 38, c. 3, CCNL 14 settembre 2000.

The bottom half of the page contains several handwritten signatures in black ink. The signatures are scattered across the page, with some appearing to be initials or names. One signature on the right side clearly reads 'MA'. Another signature at the bottom left appears to be 'S. M. P.'. There are also several other illegible signatures.

Titolo III
LE RISORSE DECENTRATE

Art. 7

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

1. Le parti prendono atto che l'ammontare del Fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione Provinciale con determinazione dirigenziale n. 553 del 11/12/2018, risulta pari ad Euro 941.534,53;

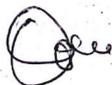
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 67, c. 1, CCNL 21 maggio 2018:

- progressioni economiche all'interno della categoria;
- indennità di comparto;

3. Le somme destinate agli istituti elencati nel comma 1 costituiscono un importo consolidato al netto delle somme destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite.

4. Le parti definiscono i criteri per ripartire le quote da destinare agli istituti previsti dall'art. 68, c. 2, CCNL 21 maggio 2018¹ sulle restanti somme annualmente disponibili fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima mensilità, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

5. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.



Art. 8

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE

1. Le parti concordano che una percentuale pari ad almeno al ___ % del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3, CCNL 21 maggio 2018 sia destinata a incentivare la *performance* individuale e organizzativa.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono a incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

¹ a) premi correlati alla *performance* organizzativa;

b) premi correlati alla *performance* individuale;

c) indennità "condizioni di lavoro", di cui all'art. 70-bis, CCNL 21 maggio 2018;

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000;

e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies, CCNL 21 maggio 2018;

f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater, CCNL 21 maggio 2018;

g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett.

c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter, CCNL 21 maggio 2018;

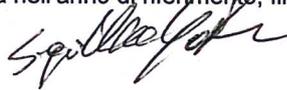
h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54, CCNL 14 settembre 2000;

i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, CCNL 21 maggio 2018,

riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. g), ed eventualmente per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;

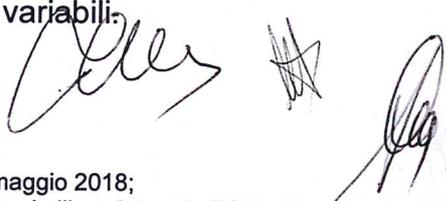
j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.











3. Le parti definiscono la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla *performance* e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Art. 9

CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata - secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.

3. L'Amministrazione provinciale si impegna:

a) ad adottare annualmente un piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16, commi 4-6, D.L. n. 98/2011), al fine di rendere disponibili nel fondo annuale per le risorse decentrate il 50% delle economie aggiuntive realizzate, certificate a consuntivo dall'organo di controllo interno, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, provvedendo ad informare le organizzazioni sindacali;

b) a convocare i soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione finanziario al fine di destinare annualmente le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

4. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.

5. La predetta finalità è realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

- la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e individuali (previsti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG), che coinvolgono tutti i dipendenti (produttività collettiva);

- il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal responsabile del servizio sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori (progetti di settore).

6. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche è suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 5.

Produttività collettiva

Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione come definiti dall'ente ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 secondo quanto disposto dal Decreto Presidenziale n. 66 del 10/12/2018 "Adeguamento e modifica, ai sensi dell'art. 18 del d. lgs. n. 74 del 2017, del Regolamento sulla misurazione, valutazione, integrità e trasparenza delle performance e premialità"

Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG o negli analoghi strumenti di programmazione adottati dall'ente, tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

All'inizio del periodo di valutazione i responsabili di servizio assegnano, in relazione al piano della *performance* e in particolare nel PDO allegato al PEG, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio responsabile di servizio.

Le risorse destinate a compensare la *performance* di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- a. il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, suddiviso per categoria;
- b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella.



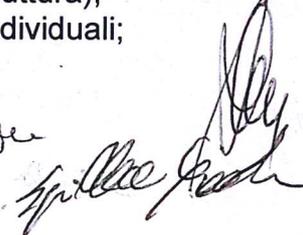
Categoria	Peso posizione
A	1,00
B	1,10
C	1,30
D	1,50



I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- c. le risorse complessivamente destinate alle *performance* organizzativa e individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
- d. tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b), ottenendo in tal modo le risorse per ciascun dipendente.

La valutazione delle prestazioni dei responsabili di posizione organizzativa e del personale dipendente si basa sulle indicazioni del D.Lgs. n. 150/2009 e considera i seguenti ambiti:

- 1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa di diretta responsabilità, ossia servizio per le posizioni organizzative e ufficio per i dipendenti (*performance* organizzativa della struttura);
 - 2) il raggiungimento degli obiettivi individuali;
- 
- 
- 
- 

A) I premi annuali sui risultati della performance per i dipendenti, subordinati al raggiungimento, nella misura di almeno il 50%, degli obiettivi inseriti nel Piano della performance, sono attribuiti sulla base dei seguenti parametri:

a) Performance individuale ottenuta;

- Categoria A e B per il 15%;
- Categoria C per il 20%;
- Categoria D per il 25%;

b) Performance organizzativa ottenuta dal servizio;

- Categoria A e B per il 35%;
- Categoria C per il 30%;
- Categoria D per il 25%;

c) Qualità del contributo assicurato per il 30%;

d) Competenze dimostrate per il 10%;

e) Comportamenti professionali ed organizzativi per il 10%.

B) La valutazione finale complessiva è costituita dalla somma dei punteggi attribuiti ai suddetti fattori, che coincidono con gli ambiti di valutazione:

1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa (*performance organizzativa della struttura*);

2) il raggiungimento degli obiettivi individuali.

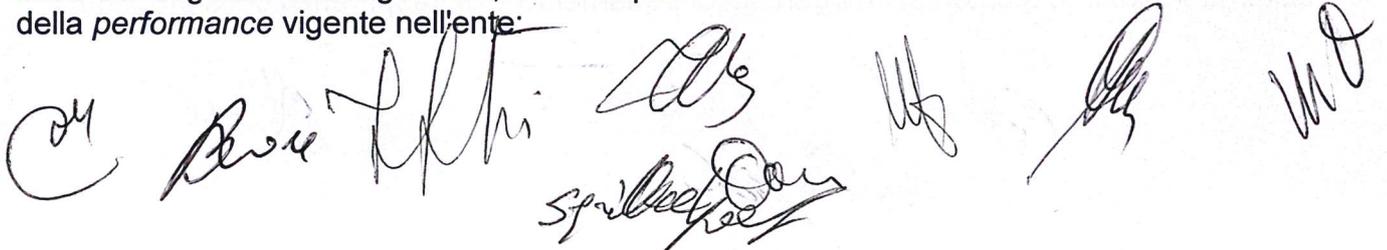
I compensi individuali legati alla *performance* devono essere quantificati e corrisposti ai lavoratori interessati seguendo la tabella di calcolo (allegato A) e soltanto a conclusione del processo di valutazione e in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti ed entro il mese di aprile dell'anno successivo.

Modalità di erogazione del compenso collegato alla produttività collettiva

La valutazione sull'apporto individuale di ogni collaboratore da parte dei responsabili dei servizi va effettuata tenendo presente che:

- le prestazioni, in relazione ai risultati, non sempre sono direttamente originate dalla capacità, preparazione e comportamento del lavoratore, ma possono anche derivare da circostanze e fatti indipendenti dalla sua volontà;
- nella valutazione si tiene conto, in ogni caso, dei fatti e delle circostanze che rivestono un particolare rilievo limitatamente a quel preciso momento e non di fatti e circostanze relativi a periodi diversi e passati;
- non si deve valutare se il lavoratore è capace in astratto di fornire risultati elevati in termini quantitativi e qualitativi. Ciò che si deve valutare è come egli ha svolto i suoi compiti nel periodo di tempo cui la valutazione si riferisce, in relazione al livello medio di risultati quantitativi che la posizione assegnatagli richiede;
- non si deve assolutamente valutare il lavoratore per prestazioni e risultati non richiesti dalle mansioni che ha svolto nel periodo considerato;
- nella valutazione non va considerato se il lavoratore ha capacità tali da poter svolgere mansioni superiori a quelle attuali;
- si deve tener conto della effettiva presenza in servizio partendo da una base teorica di presenza pari a 260 giorni annui da cui dovranno essere detratte tutte le assenze con eccezione dei congedi ordinari, riposi compensativi, permessi sindacali e infortunio.

Per l'attribuzione dei compensi individuali i responsabili dei servizi entro il primo trimestre di ogni anno, e comunque dopo aver conosciuto la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, provvedono a compilare per ogni dipendente una scheda di valutazione sulla base dei seguenti criteri generali, e nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della *performance* vigente nell'ente:



- a) Adattabilità delle prestazioni lavorative alle peculiari esigenze degli obiettivi: il parametro misura in particolare la precisione e la qualità delle prestazioni svolte relativamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati e al rapporto con l'utenza;
- b) Disponibilità all'elasticità funzionale: il parametro verifica la capacità di adattamento a fornire prestazioni non rigidamente predefinite per il profilo professionale posseduto senza peraltro superare i limiti della complessità di prestazioni esigibili per ogni categoria funzionale;
- c) Disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo: il parametro misura la partecipazione e la reattività rispetto a processi riorganizzativi che richiedono significative modifiche della prestazione;
- d) Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi: il parametro verifica l'effettivo apporto qualitativo alla realizzazione degli obiettivi, individuati nell'ambito dei piani o dei progetti annuali nonché alla capacità di leadership e di cooperazione per i lavori collegiali o di gruppo;
- e) Disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi: il parametro misura la disponibilità a fornire prestazioni quantitativamente significative per le particolari esigenze connesse all'attuazione degli obiettivi previsti in appositi piani o progetti, anche oltre il normale orario di lavoro;
- f) Disponibilità all'arricchimento professionale e la capacità di trovare soluzioni organizzative atte a garantire il raggiungimento degli obiettivi.

Ogni dipendente sarà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione del responsabile del servizio. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso entro 10 gg, con contraddittorio da parte del soggetto interessato che potrà farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale. Il ricorso sarà preso in esame dal responsabile del servizio per la revisione o la conferma entro dieci giorni dalla presentazione.

Per i dipendenti inquadrati nella cat. A il parametro di cui alla lett. c) non concorre alla determinazione della retribuzione accessoria, tranne nei casi in cui il cambiamento tecnologico e/o organizzativo è presente. In tali casi la valutazione complessiva dovrà essere rapportata a 5 oppure a 6 parametri.

Performance organizzativa di settore

La *performance* organizzativa è legata a obiettivi strategici di settore o anche inter-settoriali.

I compensi legati alla *performance* organizzativa devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione e in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti.

L'attribuzione ai singoli dipendenti dei compensi legati alla *performance* organizzativa di settore avviene applicando il calcolo previsto nello schema di cui all'allegato B, tenendo conto dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi.

Art. 10

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il sistema di valutazione delle prestazioni e della professionalità è orientato a motivare e a coinvolgere i lavoratori nel conseguimento dei risultati. Le modalità operative di tale sistema si ispirano a criteri di omogeneità di trattamento e di trasparenza delle procedure.

2. I responsabili di servizio osservano le prestazioni lavorative e le professionalità espresse dai singoli lavoratori ricercando frequenti occasioni di dialogo e confronto con gli stessi e proponendo interventi correttivi e percorsi di miglioramento, ove necessari.
3. La valutazione della *performance* è effettuata dai responsabili di servizio, in applicazione della metodologia di valutazione approvata dall'ente.
4. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere ai singoli dipendenti, esclusi i titolari di posizione organizzativa, è calcolato secondo il metodo di cui agli allegati A e B. Ai fini del calcolo delle ore lavorate non sono conteggiate le ore di lavoro straordinario.
5. I parametri retributivi da utilizzare per la determinazione del compenso sono i seguenti, tenendo conto dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi e del metodo di calcolo previsto nello schema allegato:

Categoria	Peso posizione
A	1,00
B	1,10
C	1,30
D	1,50

Art. 11
DIFFERENZIAMENTO DEL PREMIO INDIVIDUALE
 (ART. 69, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni della *performance* individuale più elevate è assegnata una maggiorazione del premio individuale.
2. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la categoria di appartenenza, come segue:
 - personale di categoria B:% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
 - personale di categoria C:% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente;
 - personale di categoria D:% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente.
3. Per tutta la durata del presente contratto la maggiorazione è attribuita al% del personale interessato dai processi di valutazione, con la seguente distinzione:
 - personale di categoria B:% del punto precedente;
 - personale di categoria C:% del punto precedente;
 - personale di categoria D:% del punto precedente;
4. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la sua valutazione risulti superiore a

NOTE

L'articolo prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla *performance* individuale, definita in sede di contrattazione

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

integrativa in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
 Inoltre è rimessa alla contrattazione integrativa la definizione preventiva della quota limitata di personale a cui attribuire la maggiorazione.
 In alternativa, si può procedere individuando un importo complessivo della maggiorazione, da accantonare rispetto al monte totale dei premi individuali, e da destinare alla quota limitata di beneficiari in base alle percentuali determinate ai sensi dell'art. 69, c. 2, CCNL 21 maggio 2018.

Art. 12
PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA

1. A norma dell'art. 16, c. 2, CCNL 31.3.1999, la progressione economica all'interno della categoria (c.d. "orizzontale") si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte stabile del fondo che a ciò sono destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Le risorse, assegnate complessivamente alla progressione economica all'interno della categoria, ammontano a complessivi € 5.049,49 secondo la seguente tabella:

Categoria	Personale	Somme da destinare		Note
B	2	€	645,84	
C	3	€	1.559,90	
D	4	€	2.843,75	
	Totale	€	5.049,49	

3. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del **01.01.2018**². Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 36 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.

5. Nell'Appendice al presente contratto sono indicati i criteri per la partecipazione del personale alle procedure di selezione.

Art. 13
INDENNITÀ "CONDIZIONI DI LAVORO"
(ART. 70-BIS, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. L'indennità "condizioni di lavoro" si riferisce alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Per tali situazioni, il valore dell'indennità è considerato unitariamente.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento dell'indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Attività svolta	Valore indennità	Note
Esecuzione di interventi di segnaletica stradale notturna		
Esecuzione di interventi alla rete di pubblica illuminazione		
Attività che comportano esposizione a sostanze pericolose		
.....		
.....		

² 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto il contratto integrativo, ovvero 1° gennaio di ciascun anno del triennio contrattuale integrativo.

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta e immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali, temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia.

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o dei valori che sono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore medio mensile trattato dagli agenti contabili, con la relativa remunerazione:

- a) da euro 100,00 a euro 19.999,99 : importo indennità 1,20 (giornaliera);
 - b) da euro 20.000,00 a euro oltre : importo indennità 1,55 (giornaliera).
- per i giorni di effettiva presenza.

5. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

NOTE

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o al profilo di appartenenza.

Essa deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle condizioni di lavoro come descritte dal contratto.

L'ARAN precisa che deve trattarsi *"di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo"* (RAL_1563 e RAL_199).

Possono essere utili, a proposito, le indicazioni contenute nei precedenti contratti integrativi, anche al fine di valutare l'impatto finanziario dell'operazione.

A titolo esemplificativo sono considerate attività disagiate quelle che richiedono una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione), o quelle connesse all'erogazione di servizi in *front office* per un periodo superiore, a un certo numero di ore giornaliero.

Art. 14

**INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(ART. 70-QUINQUIES, C. 1, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta un'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

- al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
- al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
- al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo.

NOTE

A titolo esemplificativo possono essere prese in considerazione le seguenti funzioni:

CATEGORIA B

- a) responsabilità di coordinamento di altro personale di pari categoria per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;

b) autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza, assegnando a ciascuna un determinato valore, e un valore in caso di cumulo.

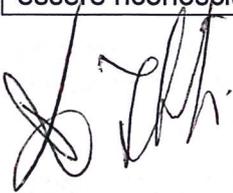
CATEGORIA C

- a) responsabilità di coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale;
- b) 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;
- c) autonomia operativa con gestione di mezzi, attrezzature e dotazioni assegnando a ciascuna un determinato valore, e un valore in caso di cumulo.

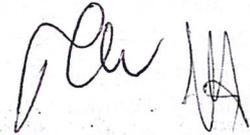
CATEGORIA D

- a) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più unità operative;
- b) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo.

L'ARAN afferma che l'indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, c. 2, lett. f) del CCNL del 1999 deve riguardare incarichi rilevanti con contenuti significativi e qualificanti e non può quindi essere riconosciuta in base al profilo di appartenenza.



Art. 15
INDENNITA' DI REPERIBILITA'
(ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)



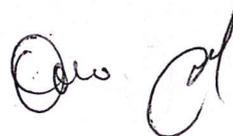
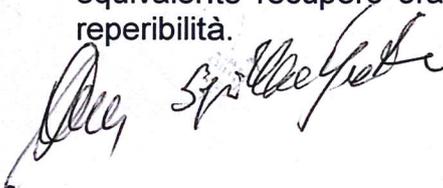
1. Per le aree di pronto intervento individuate nel successivo comma 7 è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di euro 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse previste dall'art. 67, CCNL 21 maggio 2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

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

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. L'indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate sono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, c. 7, e dell'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.



6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, c. 1, CCNL 14.9.2000.

7. Le aree di pronto intervento interessate all'indennità di reperibilità sono le seguenti:

Servizio	N.ro addetti	Categoria	Profilo Professionale
.....			
.....			
.....			

Art. 16
INDENNITA' DI REPERIBILITA' – INTEGRAZIONE
(ART. 24, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Nel caso di reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica o ambientale, il limite di 6 (sei) turni mensili è elevato fino ad un massimo di turni mensili. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di n. mesi consecutivi. L'amministrazione si impegna a contenere la turnazione nei limiti massimi contrattuali, in considerazione delle emergenze da affrontare.

2. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato a euro³ in presenza:

- a) delle situazioni indicate al comma 1;
- b) di reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive:
- c)

NOTE

L'art. 24, CCNL 21 maggio 2018 stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità.
L'art. 7, c. 4, lett. k) demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione della misura oraria fino a euro 13,00, e il numero delle volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità rispetto al massimo di 6 turni al mese previsti dal CCNL.

Art. 17
PEREQUAZIONE DELLA PERFORMANCE E DI PARTICOLARI COMPENSI
CONTRATTUALI
(ART. 18, LETT. H), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Le parti definiscono la correlazione tra la performance e particolari compensi previsti dal contratto.

2. A tal fine, assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al Codice dei contratti (art. 113, D.Lgs. n. 50/2016);
- b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- c) i progetti incentivanti;
- d).....;

³ L'importo massimo è pari a euro 13,00.

3. L'ente adotta un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale della performance percepita, secondo uno schema di fasce di valore così articolato:

Incentivi	Abbattimento	Note
Fino a 2.000 euro	15%	
Da 2.001 a 5.000 euro	20%	
Da 5.001 a 8.000 euro	35%	
Oltre i 8.000 euro	55%	

Art. 18

**MISURE PER LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO
(ART. 7, C. 4, LETT. M), CCNL 21 MAGGIO 2018)**

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e le facoltà attribuitegli dall'art. 50, D.Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso rappresentante spettano ogni anno n. ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, con esclusione del lavoro straordinario;
- il responsabile della sicurezza e il medico competente sono coinvolti nell'individuazione delle metodologie per risolvere problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma di apparecchiature e impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è coinvolti e formato per l'impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il responsabile della sicurezza, in accordo con il medico competente, individua le attività che comportano la corresponsione di un'indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi, compresi quelli correlati allo stress da lavoro e gli altri previsti dall'art. 28, D.Lgs. n. 81/2008;

NOTE

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale la definizione delle linee di indirizzo e dei criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Art. 19

**CONTINGENTE DEI LAVORATORI A TEMPO PARZIALE
(ART. 53, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

2. Il contingente di cui al comma precedente può essere elevato fino al%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non risulti compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:

-
-
-

3. Il contingente di cui al comma 2 può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

NOTE

In sede di contrattazione decentrata può essere definita l'elevazione del contingente dei lavoratori con contratto a tempo parziale.

Si tratta di una scelta organizzativa autonoma dell'ente che deve valutare con attenzione gli effetti di un eventuale aumento in relazione alle potenzialità della propria dotazione organica, alle specifiche esigenze di lavoro e ai programmi e ai progetti da realizzare.

Art. 20
BANCA DELLE ORE
(ART. 38-BIS, CCNL 14.9.2000)



1. La banca delle ore prevista dall'art. 38-bis, CCNL 14.9.2000 contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

2. Il limite individuale annuo di ore che possono confluire nella banca è pari a n.

NOTE

Nella valutazione le parti dovranno tenere conto dei riflessi conseguenti alla fruizione delle ore accantonate sull'andamento dei servizi.

L'art. 38, CCNL 14.9.2000 prevede che le ore accantonate possano essere richieste da ciascun lavoratore: a titolo di retribuzione, sotto forma di permessi compensativi per le proprie attività formative, sotto forma di permessi per esigenze personali e familiari.

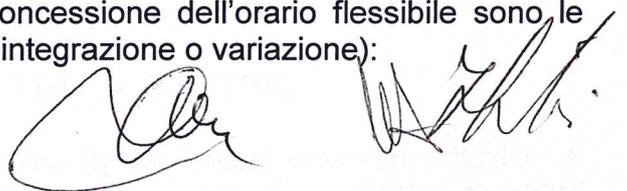
Art. 21
FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO
(ART 27, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, è introdotto l'istituto dell'orario flessibile. Esso non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi definiti (ad es. trasporto scolastico, insegnanti delle scuole comunali, servizi in turno, ecc.).

2. L'orario flessibile si applica ai dipendenti che dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.

3. Le situazioni che possono dare luogo alla concessione dell'orario flessibile sono le seguenti (casistica non esaustiva e suscettibile di integrazione o variazione):

- a)
- b)
- c)



4. E' comunque nella facoltà dell'ente applicare l'orario flessibile alla generalità dei dipendenti, fatti comunque salvi i servizi indicati al comma 1 ai quali non si applica in ogni caso.

5. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di n. minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.



6. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile in fasce orarie centrali, antimeridiane e, ove sussistano, pomeridiane che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.⁴

7. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, chieda di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.



Art. 22
ORARIO DI LAVORO E ORARIO MULTIPERIODALE
(ARTT. 22 E 25, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Le parti si impegnano, ai sensi dell'art. 4, D.L. n. 66/2003, a calcolare la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori 6 (sei) mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richieda tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedano una maggiore presenza sul posto di lavoro;
- altre motivazioni:

3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi, di norma, non possono superare il limite di 13 (tredici) settimane.

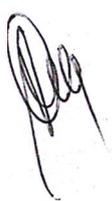
4. E' possibile superare tale limite in presenza delle seguenti condizioni:
.....

NOTE

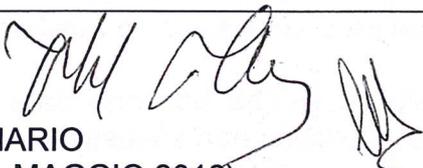
Le esigenze organizzative degli enti, specialmente quando sono legate a picchi di attività prevedibili o programmabili, possono essere affrontate con gli strumenti gestionali messi a disposizione dal contratto di lavoro.

A titolo esemplificativo possono essere individuate attività legate a:

- servizio di mensa e trasporto scolastico;
- servizi di manutenzione di parchi e giardini;
- pulizia e/o custodia dei locali scolastici;
- servizi legati ad attività stagionali, in genere.



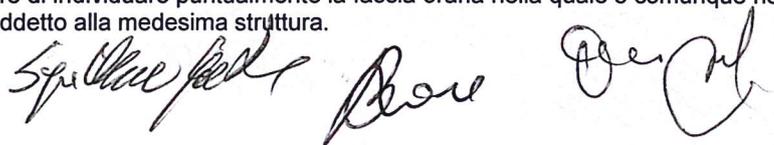
Art. 23
LAVORO STRAORDINARIO
(ART. 7, C. 4, LETT. S), CCNL 21 MAGGIO 2018)



1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL 1.4.1999 è elevato a n. ore per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

NOTE

⁴ L'amministrazione può valutare di individuare puntualmente la fascia oraria nella quale è comunque richiesta la presenza di tutto il personale addetto alla medesima struttura.



Il CCNL 21 maggio 2018 richiama l'art. 38, CCNL 14.9.2000 per il quale, in presenza di esigenze eccezionali debitamente motivate, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui all'art. 14, c. 4, CCNL 1.4.1999 (180 ore) può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Art. 24

**TRATTAMENTO PER ATTIVITÀ PRESTATATA IN GIORNO FESTIVO
(ART. 24, C. 1, CCNL 14 SETTEMBRE 2000)**

1. L'art. 24, c. 1, CCNL 14 settembre 2000 disciplina le casistiche riguardanti il trattamento da corrispondere al lavoratore in caso di prestazione lavorativa in giorno festivo e in giorno feriale non lavorativo. Per l'applicazione si rimanda per intero a quanto disciplinato dal CCNL.

2. Le risorse necessarie sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo.

Art. 25

**COMPENSI ISTAT
(ART. 70-TER, CCNL 21 MAGGIO 2018)**

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

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al comma 1 trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge, confluita nel Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67, c. 3, lett. c), CCNL 21 maggio 2018.

Art. 26

**INNOVAZIONI TECNOLOGICHE E QUALITÀ DEL LAVORO
(ART. 7, C. 4, LETT. T), CCNL 21 MAGGIO 2018)**

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica produce effetti sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento e all'accrescimento delle competenze del personale:

- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- b) mediante l'utilizzo dei seguenti strumenti tecnologici:
- c)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]



Art. 27

INCREMENTO DI RISORSE PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO (ART. 7, C. 4, LETT. U), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. Nel periodo di vigenza dell'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017⁵, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del fondo, le parti provvedono a rideterminare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 28

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART. 7, C. 4, LETT. V), CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati (*performance* individuale).

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di posizione organizzativa a titolo di *performance* individuale, *performance* organizzativa e comportamento organizzativo.

3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema vigente di misurazione e valutazione della *performance*, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 29

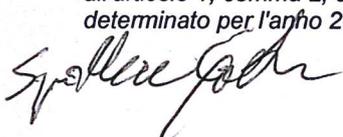
TURNAZIONI

(ART. 23, CCNL 21 MAGGIO 2018)

1. In applicazione della disciplina di cui all'art. 23, CCNL 21.5.2018, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente, sono istituiti turni giornalieri di lavoro, consistenti nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della

⁵ "2. (...) al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. (...)."



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. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) 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.
4. 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.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, sono distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e notturno.

3. Le risorse necessarie a finanziare l'indennità di turno, calcolata con i parametri fissati dall'art. 23, CCNL 21.5.2018, sono destinate annualmente in sede di ripartizione del fondo ed ammontano a complessivi €

4. I servizi interessati alla turnazione sono i seguenti:

Servizio	Numero di addetti	Importo	Profilo professionale
Portierato	3		

5. Preso atto della casistica individuata dalla norma contrattuale, sono individuate come segue le ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con n.⁶ figli di età inferiore ad anni 8;
-

⁶ Almeno due.



PROVINCIA DI CROTONE

SETTORE 01 - Affari Generali e Istituzionali – Segreteria Generale – Risorse Umane

REGISTRO GENERALE	NR.	DEL
	553	11-12-2018

OGGETTO

COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE INTEGRATIVE ANNO 2018.

Nell'anno **duemiladiciotto** il giorno **5** del mese di **dicembre**,

Il Dirigente del Settore

Premesso che

- In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL 2016-2018, il quale prevede tra l'altro il consolidamento delle risorse decentrate riferite all'anno 2017 nella sua parte fissa;
- L'art.67 del nuovo contratto "Fondo risorse decentrate: costituzione" prevede che "a decorrere dall'anno 2018, il "Fondo delle risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017 ... confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ... confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi";
- L'art.67 comma 2 del medesimo contratto indica le risorse fisse addizionali che incrementano il citato importo consolidato (dalla lettera a alla lettera h), mentre il successivo comma 3, indica le risorse variabili che incrementano di anno in anno il fondo delle risorse decentrate (dalla lettera a alla lettera k) con espressa esclusione di tali risorse per i soli enti in dissesto (salve le quote di cui al comma 3, lett. c) previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni, confermando al successivo comma 4 che "in sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza" con esclusione per gli enti in riequilibrio finanziario o strutturalmente deficitari, mentre al comma 5 è lasciata la possibilità agli enti locali di destinare apposite risorse: a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale; b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) con esclusione dei soli enti in riequilibrio finanziario o strutturalmente deficitari;

- L'art.67, comma 7, del contratto prevede espressamente che *"La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017"*;
- l'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, prevede che *"a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"*;
- la dichiarazione congiunta n. 5 prevede che *"In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art.67, comma 2 lett a) e b), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti"*, dove alla lett a) è stabilito che l'importo consolidato si incrementa stabilmente *"di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019"*, mentre la lett. b) l'importo consolidato è stabilmente incrementato *"di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data"*;
- la Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione n.99/2018 ha rilevato che la sopra indicata dichiarazione congiunta non avente valore di norma di legge è da considerarsi nulla per violazione della norma imperativa di cui all'art.67, comma 7, del contratto in relazione alla disposizione richiamata all'art.23, comma 2, d.lgs.75/2017, ritenendo a tal fine cautelativo limitare l'incremento complessivo delle risorse, ivi incluse quelle di cui alla dichiarazione congiunta n. 5, ad un importo complessivo non superiore a quello risultante dalla costituzione del fondo dell'anno 2016;

Richiamato l'art. 40 comma 3-quinquies del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in virtù del quale gli enti locali possono anche destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa *"nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*;

Considerato che la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce materia di esclusiva competenza dell'amministrazione e come tale sottratta alla contrattazione collettiva decentrata integrativa mentre, per quanto riguarda le relazioni sindacali, è prevista l'informazione prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa;

Preso atto del principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria, di cui all'allegato 4/2 al d.lgs. 118/2011, che al punto 5.2 precisa che l'imputazione dell'impegno avviene *"nell'esercizio in cui è firmato il contratto collettivo nazionale per le obbligazioni derivanti da rinnovi contrattuali del personale dipendente, compresi i relativi oneri riflessi a carico dell'ente e quelli derivanti dagli eventuali effetti retroattivi del nuovo contratto, a meno che gli stessi contratti non prevedano il differimento degli effetti economici"*, precisando successivamente che *"Alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, vista la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate. Non potendo assumere l'impegno, le correlate economie di spesa confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio"*

e che "pertanto, la spesa riguardante il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è interamente stanziata nell'esercizio cui la costituzione del fondo stesso si riferisce, destinando la quota riguardante la premialità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo";

Preso atto delle indicazioni della Corte dei conti, Sezione delle Autonomie con la deliberazione n.6/2018 ha annunciato il seguente principio di diritto "gli incentivi disciplinati dall'art. 113 del d.lgs. 50/2016 nel testo modificato dall'art. 1 comma 526, della legge 205/2017 (legge di bilancio per il 2018), erogati su risorse finanziarie individuate ex lege facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017";

Considerato che il perfezionamento della costituzione del fondo delle risorse decentrato potrà essere considerato definitivo esclusivamente a seguito dei controlli di cui all'art. 40-bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001;

Rilevato che con Decreto del Dirigente n. 6873 del 29.06.2018 la Regione Calabria, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 Legge 27 dicembre 2017, n. 205, ha stabilito di immettere, con decorrenza 1° luglio 2018, nei ruoli della Giunta Regionale, il personale a tempo indeterminato della Provincia di Crotone in servizio presso i Centri per l'Impiego;

Ritenuto quindi di dover ridurre proporzionalmente l'importo delle risorse destinate e vincolate per i dipendenti trasferiti, nella misura corrispondente al trattamento economico medio;

Dato atto che, nel corso del 2018, si sono verificate n. 9 cessazioni che permettono l'incremento della parte stabile del fondo per Retribuzioni di anzianità per Euro **12.975,17** (tale valore confluirà nel fondo dell'anno successivo, come previsto dall'art. 67 comma 2 lettera c) del CCNL 21.05.2018);

Visto l'art. 107 del d.lgs.267/00 sulla competenza dirigenziale nella costituzione del fondo delle risorse decentrate;

Dato atto che sono conosciute le economie relative al fondo dell'anno 2017, che confluirà nel fondo delle risorse decentrate 2018;

DETERMINA

1. Le premesse e la parte narrativa formano parte essenziale ed integrativa della presente determinazione;
2. di procedere alla costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018, ai sensi dell'art. 67 del CCNL Funzioni Locali, dando atto del rispetto di quanto previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, come da Allegato A e Allegato B alla presente determinazione che ne forma parte integrante e sostanziale;
3. di dare atto che la costituzione del Fondo, come operata con il presente provvedimento, per l'anno 2018, è suscettibile di rideterminazione e aggiornamenti, alla luce di eventuali mutamenti legislativi o situazioni che giustificano la revisione di quanto attualmente costituito;
4. di dare atto che gli importi delle risorse integrative dell'anno 2018 non superano gli importi previsti nella costituzione del fondo dell'anno 2016, ai sensi dell'art.23, comma 2., del d.lgs.75/2017 e che gli importi previsti saranno assunti nei limiti degli stanziamenti di competenza del bilancio di previsione 2018-2020, precisando che alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo per l'anno 2018, l'obbligazione giuridica risulterà perfezionata ai fini dell'esigibilità della spesa e con conseguente attivazione del Fondo Pluriennale Vincolato di parte corrente per le risorse stanziare e non impegnate nell'esercizio 2018;
5. di dare informazione del presente atto alle OO.SS. ed alle R.S.U., ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001 anche ai fini dell'apertura delle trattative per la successiva sottoscrizione del contratto decentrato, tenuto conto che non sono soggetti a contrattazione gli istituti contrattuali, di natura fondamentale o fissa e continuativa quali: le progressioni economiche

orizzontali storiche; le indennità di comparto del personale presente nell'anno 2018; le indennità per le educatrici ed insegnanti; il fondo per la riclassificazione del personale di cui all'art.7, comma 7, del CCNL 31/03/99;

6. di procedere alla pubblicazione del presente provvedimento di costituzione del fondo per l'anno 2018 sul sito istituzionale dell'ente nella sezione trasparenza – personale – contrattazione integrativa, ai sensi dell'art.21, co.2, del d.lgs.33/2013 e ss.mm.ii.;
7. di precisare che il responsabile del procedimento ai sensi della legge 214/90 è il dirigente sottoscrittore del presente provvedimento.

Data **5 dicembre 2018**

Il Dirigente

F.TO Dr. Alfonso Cortese

ALLEGATO A
COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE
ANNO 2018

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 22/05/2018)	634.025,58
---	-------------------

RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE – CCNL 2016/2018 – ART. 67 COMMA 2	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)	-
Risorse riassorbite ai sensi dell'art.2, co.3, TUPI (ART.67, COMMA 2 LETT.D)	-
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE PERSONALE DIRIGENZIALE - (ART.67, COMMA 2 LETT.F)	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)	-
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H)	-
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	-

RISORSE STABILI ESCULSE D AL LIMITE – CCNL 2016/2018 – ART. 67 COMMA 2	
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B) Importi inseriti in dichiarazione congiunta n.5 (art.67, co. 2, lett. a) e b))	14.450,33
QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)	-
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE ART. 23 COMMA 2	14.450,33

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C.3, lett. A), CCNL 2016-2018) ⁽²⁾	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) CCNL 2016-2018) ^{(3) e (4)}	-
FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)	-
INTEGRAZIONE 1,2% - (Art.67, C.4, CCNL 216-2018;ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	-
MESSI NOTIFICATORI - (Art.67, C.3, lett.F) CCNL 2016-2018;ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-
SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART.56-QUATER, C.1,LETT.C ed altri servizi aggiuntivi; EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01)	-
QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.K) CCNL 2016-2018)	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (Art.67, co. 3, lett. B) CCNL 216-2018; ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (*)	-
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	-

Risorse VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (Art. 68, co. 1, ultimo periodo; ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	209.492,20
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (Art.67,C.3, lett.E) CCNL 2016-2018 e ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	-
QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - (Corte dei conti, Sezione Autonomie)	84.438,50
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ^{(5) (*)}	63.800,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁶⁾	3.000,00
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (*)	-
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 COMMA 2	360.730,70

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	1.009.202,61
di cui: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	648.475,91
di cui: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	360.730,70

DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA'	15.533,42
ALTRE DECURTAZIONI (per trasferimento funzioni e trasferimento personale dipendenti tramite Portale Mobilità D.F.P.)	49.867,18

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	618.492,16
IMPORTO P.O E ALTE PROFESSIONALITA'	15.533,42
IMPORTO FONDO NON SUPERIORE A QUELLO DELL'ANNO 2016	634.025,58

Controllo limite 2016 (Corte dei conti della Puglia deliberazione 05 luglio 2018 n.99)	-
--	---

SOMME A DISPOSIZIONE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	583.075,31
--	-------------------

ALLEGATO B
VERIFICA DEI LIMITI DI TRATTAMENTO ACCESSORIO
ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/2017

	2016	2018
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIPENDENTI	634.025,58	634.025,58
TOTALE DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE DEI DIRIGENTI	-	-
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE RISORSE STABILI	-	14.450,33
VOCI ESCLUSE DAL FONDO DEI DIPENDENTI PER LA VERIFICA DEL LIMITE RISORSE VARIABILI	308.317,43	358.459,22
RETRIBUZIONI DI POSIZIONI E DI RISULTATO DELLE PO IMPUTATE A BILANCIO	-	15.533,42
RIDUZIONE DEL LIMITE PER TRASFERIMENTO PERSONALE CENTRO PER L'IMPIEGO A META' ANNO	-	49.867,18
TOTALE DA ASSOGGETTARE A VERIFICA ART. 23 COMMA 2 D. LGS. 75/2017	634.025,58	618.492,16
Controllo limite 2016 (Corte dei conti della Puglia deliberazione 05 luglio 2018 n.99)		0,00

UFFICIO DI RAGIONERIA

**VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE
(Artt. 151, Comma 4 del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267)**

OGGETTO: COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE INTEGRATIVE ANNO 2018.

Sulla proposta di determinazione in oggetto, il sottoscritto responsabile del Servizio di Ragioneria, ai sensi degli art. 151, comma 4, del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267;

ATTESTA

la copertura finanziaria della complessiva spesa di Euro //////////// sul Bilancio esercizio 2018

- Capitolo _____ ;
- Macroaggregato _____ ;
- Conto (Piano dei conti integrato) U.____.____.____.____.____ ;
- Pren./Imp.-Acc. anno _____ / _____ Sub _____ ;
- Anno Esigibilità _____ .

Si attesta la regolarità contabile del provvedimento.

Data _____

Il Responsabile di Ragioneria

Il sottoscritto Dirigente del Settore Bilancio, ai sensi dell'art.151, comma 4, del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267, appone il visto di regolarità contabile successivo alla copertura finanziaria

Data 11/12/18

**Il Responsabile del Settore
Finanziario**

F.TO DR. MICHELE SCAPPATURA

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Nr. del Registro delle

PUBBLICAZIONI DELL'ALBO PRETORIO

*Il presente atto, ai fini della pubblicità degli atti e della trasparenza dell'azione amministrativa, è in pubblicazione all'**ALBO PRETORIO** dell'Ente per **QUINDICI** giorni consecutivi a decorrere dalla data odierna.*

Crotone, lì 11-12-2018

**Il Responsabile
dell'Albo
F.TO GIUSEPPINA
LE ROSE**

Il Segretario Provinciale

**F.TO Dr. NICOLA
MIDDONNO**



PROVINCIA DI CROTONE

Oggetto: parere costituzione fondo delle risorse decentrate integrative anno 2018

VERBALE N. 11/2018

L'anno 2018, il giorno 27 del mese di dicembre, alle ore 16.30, i sottoscritti componenti dell'Organo di Revisione Economico-Finanziaria:

Dott. Domenico Basile	Presidente	Presente
Dott.ssa Greco Assunta	Componente effettivo	Presente
Dott.ssa Muraca Tiziana	Componente effettivo	Presente

si sono riuniti su convocazione del presidente presso il suo Studio, sito in via dell'Agricoltura 27 Castrovillari (CS), allo scopo di fornire parere in merito alla proposta, del Settore 01- Affari Generali e Istituzionali - Segreteria Generale – Risorse Umane – Al registro Generale 553 del 11.12.2018, avente ad oggetto la “costituzione fondo delle risorse decentrate integrative anno 2018”.

VISTI

- l'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs n. 165/2001 avente per oggetto “*il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori*”, effettuato dall'Organo di revisione economico – finanziaria, nel caso dal Collegio dei Revisori dei Conti;
- l'art. 8, comma 6, del CCNL del 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali che prevede che “*Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva*

integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'Organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto Organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'Organo di governo competente dell'Ente può autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto”;

PREMESSO CHE

- le disposizioni specifiche del D.Lgs. n. 165/2001 prevedono:
 - all'art. 40, comma 3 bis che *“Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ogni amministrazione”;*
 - all'art. 40, comma 3 quinquies che *“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione”*, da cui consegue che le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
 - all'art. 40, comma 3 sexies che *“A corredo di ogni contratto le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali del Ministero dell'Economia e Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1”;*
- i controlli in materia di contrattazione decentrata integrativa sono stati modificati per effetto delle disposizioni introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009 ed afferiscono sia alla compatibilità dei costi della stessa con i vincoli di bilancio, sia ai vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con riferimento alle disposizioni inderogabili sulla misura e corresponsione dei trattamenti accessori;

ESAMINATA

la documentazione prodotta dal Dirigente del Settore Risorse Umane, dott. Alfonso Cortese, che consiste in:

- Bozza contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente anno 2018-2020, sottoscritto dalle delegazioni trattanti in data 21 dicembre 2018;
- relazione illustrativa e relazione tecnico –finanziaria al contratto collettivo decentrato integrativo dei dipendenti della Provincia di Crotone anno 2018;
- documento del 05.12.2018 a firma Dott. Alfonso Cortese - settore 01 – Affari Generali e Istituzionali – Segreteria Generale – Risorse Umane, al Registro Generale n. 553 del 11.12.2018 avente ad oggetto “costituzione fondo delle risorse decentrate integrative anno 2018”;
- documento all. A – costituzione del fondo delle risorse decentrate;
- documento allegato B – verifica dei limiti di trattamento accessorio art. 23 comma 2 d.lgs 75/2017.

PRESO ATTO CHE

con determinazione dirigenziale del Settore Risorse Umane n. 553 del 11/12/2018 è stato costituito il fondo risorse decentrate dell’anno 2018, nelle componenti sia fisse che variabili;

1) in data 22 dicembre, a mezzo di posta elettronica, è stata inviata al Collegio dei Revisori la bozza contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente per l’anni 2018-2020, sottoscritta in data 21/12/2018 dalle delegazioni trattanti;

che la predetta ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo è stata accompagnata dalla relazione illustrativa, sottoscritta dalla delegazione trattante di parte pubblica composta dal Presidente, nonché dalla rappresentanza sindacale unitaria e dalle delegazioni di parte sindacale CGIL - CISL -UIL;

ACCERTATO CHE

la relazione illustrativa sugli aspetti procedurali – normativi e sul contenuto economico della preintesa sul contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente per l’anno 2018/2020 è stata redatta secondo lo schema della circolare del Ministero dell’Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato ed illustra chiaramente le informazioni richieste;

la relazione tecnico - finanziaria sulla costituzione ed utilizzo del fondo delle risorse decentrate dell’anno 2018 è stata redatta secondo lo schema previsto dalla Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n. 25 del 19/07/2012 e contiene tutte le informazioni richieste in modo esauriente;

RILEVATO CHE

gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa in esame per l'anno 2018 sono stati determinati in complessivi 941.534,53 euro a seguito della costituzione in 583.075,31 euro di risorse stabili ed in 358.459,22 euro di risorse variabili, come di seguito riportato (importi in euro):

DESCRIZIONE	2018
Risorse stabili	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 22/05/2018)	634.025,58
QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)	-
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)	14.450,33
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)	-
Risorse riassorbite ai sensi dell'art.2, co.3, TUPI (ART.67, COMMA 2 LETT.D)	-
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE PERSONALE DIRIGENZIALE - (ART.67, COMMA 2 LETT.F)	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)	-
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H)	-
ALTRE DECURTAZIONI PER PERSONALE INSERITO SUL PORTALE	- 49.867,18
DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA'	- 15.533,42
DECURTAZIONI RIALLINEAMENTO IMPORTO 2016 (ART.23, comma 2, D.Lgs.75/2017)	-
	583.075,31
Risorse variabili soggette al limite	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C.3, lett. A), CCNL 2016-2018) ⁽²⁾	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) CCNL 2016-2018) ^{(3) e (4)}	-
FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)	-
INTEGRAZIONE 1,2% - (Art.67, C.4, CCNL 216-2018;ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	-
MESSI NOTIFICATORI - (Art.67, C.3, lett.F) CCNL 2016-2018;ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-
SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART.56-QUATER, C.1,LETT.C ed altri servizi aggiuntivi; EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01)	-
QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.K) CCNL 2016-2018)	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (Art.67, co. 3, lett. B) CCNL 216-2018; ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (*)	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	
Totale Risorse variabili soggette al limite	-
Risorse variabili NON soggette al limite	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (Art. 68, co. 1, ultimo periodo; ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	209.492,20
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (Art.67,C.3, lett.E) CCNL 2016-2018 e ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	-
QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - (Corte dei conti, Sezione Autonomie)	84.438,50
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE	63.800,00

FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) ^{(5) (*)}	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁶⁾	3.000,00
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) (*)	-
<i>Totale Risorse variabili NON soggette al limite</i>	360.730,70
TOTALE RISORSE VARIABILE	360.730,70
TOTALE	943.806,01
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	618.492,16
IMPORTO P.O E ALTE PROFESSIONALITA'	15.533,42
IMPORTO FONDO NON SUPERIORE A QUELLO DELL'ANNO 2016 (7)	634.025,58
Controllo limite 2016 (Corte dei conti della Puglia deliberazione 05 luglio 2018 n.99)	0,00
Importi inseriti in dichiarazione congiunta n.5 (art.67, co. 2, lett. a e b) (8)	14.450,33

VERIFICATO CHE

- i criteri di costituzione e gli importi relativi alla quantificazione del fondo delle risorse stabili, contenute nella pre-intesa del contratto collettivo decentrato integrativo non sono in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali, ed in particolare con il CCNL del 22/05/2018;
- l'importo del fondo dell'anno 2017, in base alla rideterminazione effettuata con atto del Dirigente del Settore Risorse umane, è stato costituito per un ammontare lordo di 917.968,15 euro,

dal fondo risorse decentrate dell'anno 2018 è stato espunto l'importo destinato nell'anno 2017 alle posizioni organizzative (per le retribuzioni sia di posizione che di risultato) ai sensi art. 67, comma 1, del CCNL del 22/05/2018;

sono state stanziare risorse variabili ai sensi dell'art. 67, comma 2, lett. b) del CCNL del 22/05/2018 (ex art. 15, comma 5, del CCNL dell'01/04/1999), pari a 14.450,33 euro, riferibili al miglioramento/ mantenimento di servizi esistenti rivolti all'utenza in linea con le disposizioni previste nella contrattazione collettiva nazionale e con gli orientamenti applicativi sui contratti decentrati integrativi forniti dall'ARAN nonché la giurisprudenza della Corte dei Conti;

- è stato rispettato il limite del tetto alle risorse di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017, il quale prevede che *"A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenzialenon può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art. 1, comma 236, della Legge n. 208/2015 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato*

rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016": tale limite insuperabile è stato calcolato in 942.343,016 euro in quanto la situazione dell'Ente è riconducibile alla fattispecie di cui alla seconda parte del comma 2; il rispetto del "tetto" del fondo ex art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017

il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2018 non ha subito incrementi rispetto a quello certificato dell'anno 2017, anzi è stato ridotto in conformità a quanto disposto dall'art. 1, comma 236, della Legge n. 208/2015: le riduzioni al trattamento accessorio, effettuate ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 convertito nella Legge n. 122/2010, si intendono consolidate ai fini del vigente rispetto del limite suddetto;

l'importo del fondo risorse decentrate dell'anno 2018 è rispettoso del predetto "tetto" anche alla luce di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL del 22/05/2018, il quale prevede che *"La quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017"*, come risulta dal suddetto prospetto di verifica;

i criteri previsti per l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018 risultano essere in accordo con le disposizioni di legge ed i principi definiti nella normativa contrattuale nazionale;

è stato attestato nella relazione tecnico-finanziaria, che accompagna la pre-intesa al contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del comparto per l'anno 2018 che non vi sono risorse e destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo risorse decentrate;

è stato attestato nella predetta relazione tecnico-finanziaria che non vi sono destinazioni del fondo dell'anno 2018 ancora da regolare, fatta eccezione per gli incentivi alla progettazione tecnica e funzioni tecniche, che verranno successivamente determinati e che, comunque, sono esclusi dal "tetto" insuperabile del fondo stesso in conformità dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017;

è stato attestato nella relazione illustrativa degli aspetti procedurali e normativi della pre-intesa contrattuale relativa al fondo del personale dipendente del comparto per l'anno 2018 che il rispetto dei principi di meritocrazia e premialità viene assicurato in quanto gli incentivi della produttività individuale e collettiva verranno erogati in coerenza con le previsioni del D.Lgs n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs n. 74/2017 e della consolidata giurisprudenza contabile, solo al termine del ciclo della performance, secondo il sistema di valutazione dell'Ente, ovvero successivamente all'accertamento dei risultati raggiunti ed alle valutazioni espresse dai Dirigenti.

Tutto ciò premesso, richiamato e considerato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 40-bis, comma 1, del

D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 8, comma 6, del CCNL del 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali, il Collegio dei Revisori dei Conti

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE sulla compatibilità degli oneri derivanti dall'applicazione della bozza di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente del comparto relativamente all'anno 2018, riguardante l'utilizzo delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività del personale, rispetto sia ai limiti imposti dalla contrattazione nazionale vigente nonché ai vincoli del bilancio annuale e pluriennale, sottoponendo l'effettiva costituzione del fondo all'approvazione da parte del Presidente della relazione finale sulla performance dell'anno 2018 ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009, e soltanto successivamente all'accertamento dei risultati raggiunti ed alle valutazioni espresse dai Dirigenti.

Il Collegio dei Revisori dei Conti richiama l'attenzione dell'Amministrazione Provinciale sul fatto che l'erogazione delle risorse decentrate, soprattutto di quelle finanziabili ex art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL del 22/05/2018 avvenga sulla base di verifiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e che venga trasmessa al Collegio dei Revisori le eventuali relazioni di sintesi dei Dirigenti responsabili del Settore e la certificazione relativa al progetto.

Dopo la deliberazione del Presidente sull'autorizzazione alla costituzione fondo delle risorse decentrate integrative anno 2018, il Collegio dei Revisori dei Conti invita l'Amministrazione Provinciale alla pubblicazione integrale sul sito internet del medesimo contratto collettivo decentrato integrativo nonché delle relazioni illustrativa e tecnico – finanziaria, secondo la norma vigente al momento della pubblicazione, riservandosi di effettuare, in futuro, eventuali controlli a campione.

visto la bozza del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente anni 2018-2020;

- Tutto ciò premesso e considerato, il Collegio dei Revisori

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Collegio dei Revisori dei conti

Dott. Domenico Basile

(Presidente)



Dott. Assunta Greco



(Componente)

Dott. Tiziana Muraca

(Componente)





PROVINCIA DI CROTONE

www.provincia.crotone.it

Presidenza e Segreteria Generale

Numero: **77** / Reg. Decreti Presidente
Registrato in data **31-12-2018**

Presidente : **Ugo PUGLIESE**

**OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2018.**

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA

VISTA la L. 7 aprile 2014, n. 56, recante "*Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni*";

VISTO il verbale dell'Ufficio Elettorale che ha provveduto alla proclamazione degli eletti a seguito delle consultazioni elettorali del 18 Aprile 2018;

DATO ATTO che con l'insediamento del Presidente avvenuto il 19 Aprile 2018 è iniziato il mandato amministrativo per il quadriennio 2018 - 2022;

VISTO l'art. 1, comma 55 e 56, della L. 56/2014 che stabilisce i poteri e le prerogative del Presidente della Provincia;

Visti gli artt. 7 e 8 del C.C.N.L. stipulato il 21 maggio 2018 che, in ordine alla contrattazione decentrata, testualmente recitano:

"Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. *La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.*

2. *I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:*

a) *la RSU;*

b) *i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.*

3. *I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.*

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 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, 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, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti 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;*

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;*

j) *la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;*

k) *l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;*

l) *l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, 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;
- 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;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- 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, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 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 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;
- 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, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z).
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi

quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica"

PREMESSO

Che con Determinazione n. 553 del 11.12.2018 si è proceduto alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate integrative per l'anno 2018;

Che, in base alle richiamate disposizioni, in data 21 dicembre 2018, è stata sottoscritta, dalla delegazione trattante, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2018;

DATO ATTO

che l'ipotesi stessa è stata tempestivamente trasmessa, a cura del Presidente della delegazione trattante, ai sensi dell'art. 8, comma 6, del C.C.N.L., all'organo di revisione economico-finanziaria per il prescritto parere sulla compatibilità dei costi;

che l'organo di revisione economico-finanziaria, con verbale n. 11/2018 in data 31/12/2018 ha attestato la compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio;

Accertato che l'ipotesi definitiva del contratto è stata definita nel pieno rispetto delle norme vigenti;

Ritenuto, pertanto, di poter autorizzare la sottoscrizione del detto contratto;

ACQUISITI i pareri favorevoli espressi sul presente decreto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/00 e con l'assistenza del Segretario Generale

DECRETA

Per le motivazioni in premessa, qui integralmente richiamate

1. Di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il «contratto collettivo integrativo che si compone di n. 30 articoli e che, allegato, forma parte integrante della presente deliberazione
2. Di dare atto che le maggiori spese derivanti dalla stipulazione del presente contratto decentrato integrativo, quantificate in complessivi € 943.806,01, in ragione annua, trovano copertura negli stanziamenti del bilancio 2018, definitivamente approvati.
3. Di disporre che il testo del contratto sia trasmesso, entro cinque giorni dalla sua sottoscrizione, all'A.R.A.N. e al C.N.E.L, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del C.C.N.L.
4. Di disporre la pubblicazione del presente atto, nonché la pubblicazione del contratto collettivo integrativo sottoscritto dalle parti interessate, sotto la voce "Personale – Contrattazione integrativa" dell'area Amministrazione Trasparente del sito internet dell'amministrazione comunale

IL PRESIDENTE
F.TO Ugo PUGLIESE

.....

Oggetto:

AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2018.

**PARERI PREVISTI: DALL'ART. 49 DEL D.LGS. nr. 267, 18.08.2000
 DAL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI
 DAL DECRETO DEL PRESIDENTE G.P. NR. 40/2006**
REGOLARITA' TECNICA
 Favorevole Contrario

Data _____

 Il Dirigente del Settore
 F.TO Dott. ALFONSO CORTESE

REGOLARITA' CONTABILE

Sulla proposta di deliberazione in oggetto, il sottoscritto responsabile del Servizio di Ragioneria, ai sensi degli art. 151, comma 4, del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267

ATTESTA

la copertura finanziaria così come segue:

Descrizione	Importo	Capitolo	macroagg.	Piano dei conti integrato	impegno
PARTE STABILE					
Progressioni orizzontali	289.151,79	capitoli diversi cui prospetto Sezione III	Redditi da lavoro dipendente	Retribuzioni in denaro	Impegni diversi cui ai capitoli Sezione III
Comparto	49.228,74	01111017	Redditi da lavoro dipendente	Retribuzioni in denaro	2018/146
Reperibilità					
Rischio e disagio					
Responsabilità		01111017	Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.01.01.004	2018/260
Maneggio					
Collettiva 2018	244.694,78				
TOTALE PARTE STABILE	583.075,31				
PARTE VARIABILE					
Diritti avvocatura	63.800,00	01111017	Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.01.01.004	2018/259
Diritti tecnici (D. Lgs. 163/2000)	84.438,50	capitoli diversi LLPP			Impegni diversi cui ai capitoli c/capitale
ECONOMIE FONDO A.P.	209.492,20	01111017	Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.01.01.004	impegno 2017 e 2016 reimputati
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁶⁾	3.000,00	01111017	Redditi da lavoro dipendente	U.1.01.01.01.004	impegno 2018/261
TOTALE PARTE STABILE	360.730,70				
TOTALE FONDO 2018	943.806,01				

Data _____

 Il Responsabile di Ragioneria
 F.TO Dott. Michele SCAPPATURA

Il sottoscritto Dirigente del Settore Bilancio, ai sensi dell'art.151, comma 4, del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267, appone il visto di regolarità contabile successivo alla copertura finanziaria.

 Favorevole Contrario

Data _____

 Il Dirigente del Settore Bilancio
 F.TO Dott. Michele SCAPPATURA

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Certifico che il presente decreto:

- è stato affisso in data odierna all'Albo Pretorio per 15 gg. consecutivi

Sede Provinciale 31-12-2018

Il Segretario Generale
F.TO Nicola MIDDONNO

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo composta di nr. _____ pagine.

Sede Provinciale _____
