



Comune di Lecco

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMUNE DI LECCO - TRIENNIO 2020/2022 FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

- Visto il parere favorevole del Collegio dei Revisori n. 50 in data 24 settembre 2020;
- Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 198 del 29 ottobre 2020 di autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto collettivo integrativo per il personale del Comune di Lecco - triennio 2020/2022 - fondo risorse decentrate anno 2020

I rappresentanti territoriali della sigla sindacale CGIL segnalano la non correttezza della seduta per non rispetto delle disposizioni di legge finalizzate al contenimento del contagio da COVID 19.

Si procede alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo per la determinazione delle modalità di impiego delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) come risulta dal testo allegato

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

Il Segretario Generale dott. Sandro De Martino

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

PER LE OO.SS.:

PER LA RSU:

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 – Oggetto, ambito di applicazione e durata
- Art. 2 - Retribuzione di risultato dei titolari di P.O.
- Art. 3 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 - Progressioni economiche
- Art. 6 - Principi generali
- Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro
- Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 9 – Messi notificatori
- Art. 10 - Risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 11 – Differenziazione del premio individuale

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 12 - Indennità di servizio esterno
- Art. 13 - Indennità di funzione

TITOLO IV – LAVORO AGILE, STRAORDINARIO E WELFARE AZIENDALE

- Art. 14 – Proventi alle violazioni al Codice della Strada
- Art. 15 - Lavoro agile
- Art. 16 – Lavoro straordinario
- Art. 17 - Welfare aziendale

TITOLO V – NORME FINALI

- Art. 18 – Incentivazione recupero evasione tributaria
- Art. 19 - Interpretazione autentica delle clausole controverse
- Art. 20 - Clausole di salvaguardia

Allegato A) COSTITUZIONE FONDO 2020

Allegato B) DESTINAZIONE FONDO 2020

Allegato C) CRITERI PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art. 1

Oggetto e ambito di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Lecco con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
4. Il presente CCI sostituisce e/o integra – per quanto non esplicitamente riportato e/o modificato - l'accordo triennale (2018/2020) sottoscritto il 22 gennaio 2019 e l'accordo triennale (2019/2021) sottoscritto il 17 dicembre 2019 sia relativamente agli istituti a valenza annuale ed ai criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo nonché al loro finanziamento concernenti l'anno 2020 sia per le ulteriori parti diversamente disciplinate nel presente accordo per gli anni 2020/2022
5. Il presente CCI ha durata triennale dal 2020 al 2022. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
6. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Art. 2

Retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

1. L'ente senza soluzione di continuità rispetto alla precedente e vigente istituzione, istituisce l'area delle posizioni organizzative. Gli incarichi sono conferiti con atto dirigenziale scritto e motivato per un periodo massimo di tre anni.
2. Il trattamento economico accessorio del personale di categoria D titolare di posizione organizzativa è composto da:
 - retribuzione di posizione quantificata secondo i criteri per la ponderazione dell'indennità di posizione di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 197 del 16 novembre 2017;
 - retribuzione di risultato correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione n. 300 del 27 dicembre 2018 con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale). La quota di retribuzione di risultato attribuibile ad ogni singola posizione organizzativa non potrà eccedere il 40% della retribuzione di posizione stessa. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo come da sistema di misurazione e valutazione vigente.
3. Per l'anno 2020 si conferma la somma di € 152.000.= come da fondo di cui all'allegato A) per indennità di posizione e risultato. Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, 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 intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 3

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- c) progetti incentivanti connessi a pratiche per condono edilizio. (l'art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario);
- d) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
- e) liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari. (L'art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari "si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell'importo complessivo ivi previsto").

3. Per il personale titolare di P.O/A.P. percettore dei compensi legati agli incentivi previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, si applica l'abbattimento della indennità di risultato secondo la seguente tabella:

Incentivi di legge	Abbattimento
Fino a € 3.000 euro	5%-
Da 3.001 a 5.000 euro	10%
Da 5.001 a 7.000 euro	15%
Oltre i 7.000 euro	20%

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti. Le quote dei più elevati importi stipendiali derivanti dalle progressioni economiche lasciate da personale che cessa vengono riassegnate al fondo con il medesimo vincolo di utilizzo.

Art. 5

Progressioni economiche

1. A seguito dell'attuazione dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, per cui la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa, per l'anno 2020 viene stanziato l'importo di € 41.000,.

2. Per l'anno per l'anno 2021, e nelle more di una rivisitazione dei criteri, in presenza di risorse adeguate, si intende destinare almeno € 20.000=- per le progressioni orizzontali che interesseranno, come per gli anni passati, tutte le categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, sono destinate in

maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria e P.E.. Eventuali assegnazioni di budget su singole posizioni economiche saranno effettuate assicurando le necessarie risorse economiche conseguenti all'arrotondamento, per eccesso o per difetto, a seconda se, rispettivamente, superiore o inferiore a 0,50 rispetto al personale astrattamente interessato al potenziale scorrimento, così come deducibile dalla tabella di cui all'allegato C).

3. Le risorse destinate per le progressioni orizzontali 2020 che, a seguito di cessazioni di personale beneficiario delle stesse sono riassegnate nel fondo medesimo, nella seconda metà dell'anno 2020, saranno utilizzate a favore di ulteriori scorrimenti orizzontali individuati secondo il criterio dell'arrotondamento per eccesso nelle categorie e P.E. che presentino maggiori resti, con decorrenza 1° luglio 2020 in applicazione dei criteri in vigore.

4. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi sono riassegnati al fondo finalizzato alle progressioni.

5. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio di ogni anno del triennio contrattuale integrativo. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento. Nell'ipotesi di attivazione di progressioni orizzontali successive alla prima ottenuta ai sensi del sistema vigente approvato con deliberazione n. 293 del 18/12/2018, esecutiva ai sensi di legge, si applicheranno i periodi minimi di permanenza nella posizione economica in godimento di cui all'art. 2 del citato sistema.

6. Nell'allegato C) sono definiti i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Art. 6

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi/indennità accessori complessivamente intesi.

2. I compensi/indennità di cui alla presente contrattazione decentrata possono in ogni caso essere riconosciuti unicamente nei limiti e con i presupposti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale, in conformità all'art. 40 del D. L.vo. n. 165/2001 s.m.i..

3. I compensi/indennità sono riconosciuti solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di competenza del Dirigente unicamente ed esclusivamente sulla base dei presupposti individuati dal presente CCI. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato a cura del competente Dirigente con cadenza periodica a seconda degli istituti.

5. I compensi/indennità sono sempre collegati alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizzano per aspetti peculiari negativi (quindi, non sono riconosciuti per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

6. A ogni compenso/indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Tutti gli importi dei compensi/indennità di cui al presente CCI sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro

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

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 e dal documento integrativo di valutazione del rischio stress-lavoro correlato.

3. Limitatamente all'anno 2020 data la situazione eccezionale legata all'emergenza sanitaria (Covid-19) si prevede una specifica indennità riconducibile ad una situazione di disagio per tutti i dipendenti addetti ai servizi indifferibili ed urgenti prestati in presenza come da vigenti disposizioni di legge nei mesi dell'emergenza (dal 01/03/2020 al 31/05/2020) come meglio di seguito indicato.

4. Gli enti corrispondono un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 4, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

5. La misura di cui al comma 4 è definita in sede di contrattazione integrativa sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 4 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL comparto Funzioni Locali 2016-2018;

7. I criteri per la pesatura dell'indennità di cui al presente articolo, per il personale del Comune di Lecco, sono i seguenti:

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

- a) Nessuna condizione di disagio (**peso causale 0**)
- b) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (**peso causale 1**)
- c) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno e/o con vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico, e le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia (**peso causale 1,5**)
- d) Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano un rapporto fisico e diretto con l'utenza pari alle 4 ore consecutive (**peso causale 2**)
- e) Ampia flessibilità del modello organizzativo articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio (per esempio organismi di partecipazione - colleghi - formazione) (**peso causale 3**)
- f) Disagio connesso allo stress riconducibile alle prestazioni svolte in presenza nel periodo di emergenza sanitaria da Covid -19 limitatamente al periodo di riferimento dell'anno 2020 (**peso causale 3**)

Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DVR e il documento integrativo di valutazione del rischio stress-lavoro correlato attribuisce all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio (peso causale 1.5)
- c) indice di rischio alto (peso causale 3)
- d) indice di rischio molto alto (peso causale 4)

Pesatura del maneggio valori in base alla media mensile dei valori maneggiati come segue:

- a) per importi sino a € 1.000 (peso causale 0)
- b) per importi da € 1.001.= a 9.999.= (peso causale 1)
- c) per importi da € 10.000.= a 100.000.= (peso causale 2)
- d) per importi superiori a 100.001.= (peso causale 3)

Per attività di maneggio si intende quella svolta dai lavoratori, incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese di valori monetari, da intendersi non solo come denaro contante ma anche valori che, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario: buoni pasto, buoni benzina, voucher ecc.. Non rientrano invece nella fattispecie che dà diritto all'indennità i pagamenti effettuati con il sistema POS o con carte di credito o bancomat oppure attraverso sportelli telematici.

Rischio	<i>Rischio basso</i>	<i>Rischio medio</i>	<i>Rischio alto</i>	<i>Rischio molto alto</i>
----------------	----------------------	----------------------	---------------------	---------------------------

<i>Punti</i>	0	1,5	3	4
--------------	---	-----	---	---

Disagio	<i>Disagio tipo A</i>	<i>Disagio tipo B</i>	<i>Disagio tipo C</i>	<i>Disagio tipo D</i>	<i>Disagio tipo E</i>
----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

<i>Punti</i>	0	1	1,5	2	3
--------------	---	---	-----	---	---

Maneggio Valori (media mensile)	<i>Fino a 1.000</i>	<i>Da € 1001 a 9.999</i>	<i>Da € 10.000 a 100.000</i>	<i>Oltre € 100.00</i>
--	---------------------	--------------------------	------------------------------	-----------------------

<i>Punti</i>	0	1	2	3
--------------	---	---	---	---

Criteria per il calcolo dell'indennità:

Vanno sommati i valori dei punti delle 3 causali e la somma dei punti determina il valore dell'indennità giornaliera tenuto conto che il valore economico di ogni punto corrisponde a € 0.50.

Darà diritto al riconoscimento del minimo contrattuale di € 1 il raggiungimento di almeno 2 punti.

8. Se in relazione al risultato delle pesature ed al numero dei dipendenti il budget stanziato fosse insufficiente il valore della indennità verrà riproporzionato in funzione del budget, fatto salvo il minimo garantito di € 1.

9. Il dirigente/responsabile dell'area di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (**ogni tre mesi**) lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

10. Per l'anno 2020 alla "indennità condizioni di lavoro" (rischio, disagio e maneggio valori) viene destinata la somma di € 17.000 e gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL comparto Funzioni Locali 2016-2018;

11. Le parti si riservano la facoltà di incontrarsi, anche al di fuori della sede della presente contrattazione decentrata generale, per eventualmente rivedere il meccanismo del presente articolo, in base ai dati ed ai profili interessati, applicando l'eventuale nuovo sistema a decorrere dall'anno 2021.

Art. 8

Indennità per specifiche responsabilità

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

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare:

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

3. In tutte le fattispecie di cui sopra è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non spetta ai Dirigenti e Incaricati PO e AP che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette e l'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

6. Per l'anno 2020 le risorse destinate a tali indennità sono individuate nella misura che segue:

Si stanziano importi pari ad € 35.000= (calcolati sulla base dei mesi di effettivo conferimento e del rapporto orario di lavoro del personale incaricato) inteso quale limite massimo definito in base alle disponibilità delle risorse, di cui € 29.000= per le indennità del c. 1 art. 8 cit. fissando l'importo massimo in € 2.250,00=, ed € 6.000,00.= per le indennità del c. 2 art. 8 cit.

Comunque, detto importo, qualora non sufficiente ad assicurare la copertura integrale a seguito delle pesature effettuate, comporterà che gli importi riconosciuti dovranno essere rimodulati in riduzione per farli rientrare nello stanziamento complessivo.

Art. 9 Messi notificatori

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 30% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente. Detto importo verrà liquidato in misura comunque non superiore ad € 350.

2. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

Art. 10 Risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Nel confermare la disciplina generale e normativa di cui all'art. 6 del presente CCI , le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 300 del 27 dicembre 2018.

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

3. Le parti concordano sull'impegno della parte pubblica di proporre, attivare ed utilizzare, ai sensi delle vigenti disposizioni, meccanismi premiali legati alla performance del dipendente e non gravanti sul fondo delle risorse decentrate.

4. Per l'anno 2020 la somma destinata ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale è pari a € 48.654,34.= oltre ad eventuali residui di parte variabile.

5. Ad integrazione della disciplina generale e normativa e di cui sopra, i premi correlati alla performance coinvolgeranno il personale che abbia prestato servizio effettivo per un periodo minimo superiore a 180 giorni nell'anno di riferimento.

6. Al fine di tutelare l'integrità delle risorse disponibili del fondo destinate ad incentivare la performance individuale di tutti i dipendenti comunali, in sede di erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui alla lett. a) c. 2 dell'art. 17 CCNL 01.04.1999 il personale che concorre alla distribuzione degli incentivi di legge, di cui all'art. 13 del CCI 2018/2020, non parteciperà alla distribuzione della performance qualora l'incentivo percepito sia superiore al valore medio della produttività spettante per la categoria di appartenenza del dipendente; se inferiore il premio spetterà fino al raggiungimento del precitato valore medio.

Art. 11
Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, nella misura almeno del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. In attuazione all'articolo 69 c. 2 e 3 del CCNL comparto Funzioni Locali 2016-2018 per la quantificazione e la distribuzione del premio individuale vengono definiti i seguenti criteri:
 - ✓ Dalle risorse stanziare per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale viene detratta una quota del 2% da destinare all'incentivo di cui all'art. 69 citato; La quota limitata massima di personale meglio valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita è pari ad una unità per area.
 - ✓ La somma rimanente dall'operazione di cui sopra viene suddivisa per il numero dei dipendenti che partecipano alla distribuzione dell'incentivo ottenendo così il valore medio pro capite dei premi attribuiti
 - ✓ La quota accantonata (2%) verrà corrisposta in misura uguale al personale che avrà ottenuto la valutazione migliore all'interno dell'Area di appartenenza;
 - ✓ In caso di parità si darà precedenza al dipendente di minore età anagrafica.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 12
Indennità di servizio esterno

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge esclusivamente servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio in ambienti esterni e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. La misura dell'indennità tra il minimo di 1 euro ed il massimo di 10 euro deve tenere conto di almeno due criteri distintivi, così enucleati:
 - a) **effettiva incidenza** di ciascuna delle causali erogative che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente
 - b) **caratteristiche dello svolgimento** delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna tenendo conto ad esempio del servizio in determinate zone sensibili del territorio, particolari attività di prevenzione ed ordine pubblico, servizi che non consentono l'utilizzo totale o parziale dei mezzi per gli spostamenti.

e viene calcolata secondo il seguente sistema:

Incidenza delle causali

Sistema di pesatura ponderale sviluppato su scala decimale (1 – 10)

- a) RISCHIO - fino a 6 (scala sviluppata su 0,5 decimali)
- b) DISAGIO - fino a 4 (scala sviluppata su 0,5 decimali)

per un totale di 10 punti decimali

La graduazione del punteggio è ancorata alla sussistenza delle condizioni di esposizione secondo un minimale parametro distintivo come segue:

Rischio	<i>Rischio elevato da</i>	<i>Rischio medio da</i>	<i>Rischio minimo da</i>
Punti	5 a 6	3 a 4	1 a 2
Disagio	<i>Disagio elevato da</i>	<i>Disagio medio da</i>	<i>Disagio minimo</i>
Punti	3 a 4	1,5 a 2,5	0 a 1

a) Caratteristiche dell'esposizione (in ambiente esterno)

La graduazione viene operata in termini di coefficienti di correzione da applicare al sistema di ponderazione di cui sopra, nell'ottica di ponderare, al meglio, la sussistenza dei presupposti applicativi e la loro effettiva incidenza espositiva in relazione alle prestazioni rese dalla posizione interessata, come segue:

COEFF.	DESCRIZIONE
1	Attività costante nelle condizioni di cui alla lettera b) del c. 3 del presente articolo
0.6	Attività ricorrente nelle condizioni di cui alla lettera b) del c. 3 del presente articolo
0.4	Attività alternata nelle condizioni di cui alla lettera b) del c. 3 del presente articolo
0.2	Attività episodica nelle condizioni di cui alla lettera b) del c. 3 del presente articolo

Il valore dell'indennità, pertanto, sarà definito sulla base del calcolo ponderale dei due parametri di cui sopra applicato alla singola posizione esaminata e direttamente riferito alla forbice economica indicata dal CCNL (€ 1 - € 10) tenuto conto che il valore economico di ogni punto corrisponde a € 0.50. Darà diritto al riconoscimento del minimo contrattuale di € 1 il raggiungimento di almeno 2 punti.

4. Se in relazione al risultato delle pesature ed al numero dei dipendenti il budget stanziato fosse insufficiente il valore della indennità verrà riproporzionato in funzione del budget, fatto salvo il minimo garantito di € 1.

5. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di P.S. e svolgente funzioni di P.G. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

6. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni tre mesi) lo svolgimento di attività di servizio esterno.

7. All'istituto in oggetto vengono destinati € 15.000.= La predetta somma verrà finanziata con le risorse di cui all'art. 208 D. Lgs. n. 285/1992.

8. Le parti stabiliscono che per il periodo 01/03/2020 – 31/05/2020, di oggettiva ed incrementata esposizione a maggior rischio in conseguenza dell'emergenza epidemiologica dovuta al Covid – 19, ed avendo continuato il personale di Polizia Locale a prestare regolarmente servizio in quanto chiamato a svolgere attività da rendere in maniera indifferibile in presenza fisica, ai sensi delle vigenti disposizioni, il valore della precitata indennità viene raddoppiato.

Art. 13 Indennità di funzione

1. Al personale di categoria D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale a decorrere dall'anno 2019 e compatibilmente con le risorse a disposizione è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità fino ad un massimo di 2.250 € annui lordi.

2. Ai fini della quantificazione dell'ammontare dell'indennità si utilizzerà il sistema di pesatura di cui all'art. 13 del CCDI 2017 tenendo conto anche del grado rivestito.

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno, sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

4. All'istituto in oggetto vengono destinati € 6.666.=

5. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 rispettivamente per il personale in possesso della qualifica di agente di P.S. e svolgente funzioni di P.G. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

6. Gli importi stanziati, qualora non sufficienti ad assicurare la copertura integrale a seguito delle pesature effettuate, comporterà che gli importi riconosciuti dovranno essere rimodulati in riduzione per farli rientrare nello stanziamento complessivo.

Art. 14
Proventi delle violazioni al Codice della strada

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. L'ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.
4. L'Ente destina una quota dei proventi in esame per finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del Contratto. Per il 2020 si prevede di destinare al welfare integrativo (Fondo Perseo-Sirio) € 42.000.

TITOLO IV – LAVORO AGILE, STRAORDINARIO E WELFARE AZIENDALE

Art. 15
Lavoro agile

1. Le parti, ai sensi dell'art. 263 del D.L. n. 34/2020 così come convertito in Legge n. 77 del 17/07/2020 s.m.i., danno atto che il Comune di Lecco, al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, adegua l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali applicando, a tal fine, e fino al 31 dicembre 2020, il lavoro agile al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente.
2. Ad intervenuto insediamento della nuova Amministrazione, le parti si incontreranno, ai sensi delle vigenti disposizioni e secondo le direttive di indirizzo fissate dall'Amministrazione neo eletta, in relazione al tema della programmazione del lavoro agile a regime che si avrà a partire dal primo gennaio 2021, così come previsto dall'art. 263, comma 4-bis, del D.L. n. 34/2020 s.m.i.

Art. 16
Lavoro straordinario

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è elevato della percentuale del 10% del limite massimo annuale consentito (180) per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.
2. Limitatamente all'anno 2020 e tenuto conto dell'emergenza epidemiologica dovuta al Covid – 19 per il personale (con esclusione del personale della Polizia Locale) regolarmente servizio in quanto chiamato a svolgere attività da rendere in maniera indifferibile in presenza fisica, ai sensi delle vigenti disposizioni il limite massimo individuale di cui al c. 1 è elevato della percentuale del 25% del limite massimo annuale consentito (250).

Art. 17
Welfare aziendale

1. Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale verranno attribuite risorse a decorrere dall'anno 2021 e si confermano le misure tariffarie agevolate per i servizi di cui all'art. 10 del CCI 2019-2021.
2. In relazione all'istituto si prevede di attivare forme di convenzione per i servizi comunali anche gestiti tramite partecipate in coerenza con l'azione di studio del Comitato Unico di garanzia con cui la parte sindacale e la RSU si coordineranno.
3. La parte pubblica si impegna, ad esito della individuazione dei servizi di cui sopra, a comunicare il conseguente stanziamento di bilancio nei limiti delle disponibilità finanziarie.

Art. 18

Incentivazione recupero evasione tributaria

1. Per l'anno 2020, in conformità a quanto disciplinato nell'apposito Regolamento Comunale approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 81/2019, si prevede l'attivazione di un progetto che ha come obiettivo il potenziamento delle attività di recupero dell'evasione tributaria nei modi e con il coinvolgimento del personale così come indicati nel progetto medesimo approvato dal responsabile del Servizio Tributi del Comune di Lecco. Per l'anno 2020 si prevede lo stanziamento di somme pari ad € 63.515.=

Art. 19

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Dato atto che:

- “Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate” (art. 40, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001);
- Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori, in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

3. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione.

4. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 20

Clausole di salvaguardia

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni del CCI triennio 2018/2020 sottoscritto in data 22 gennaio 2019, del CCI triennio 2019/2021 sottoscritto il 17 dicembre 2019 e dei Contratti Collettivi Nazionale di Lavoro del comparto attualmente vigenti.

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

Si allegano

- A) costituzione fondo 2020
- A1) confronto fondi per rispetto limite
- B) destinazione fondo 2020
- C) Criteri per progressioni orizzontali

COSTITUZIONE FONDO ANNO 2020		
RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO 2016		
Normativa	Descrizione	Importo €
art. 67 comma 1 CCNL 2016-2018 - unico importo consolidato anno 2003 (Art. 31 c. 2 CCNL 02-05)	A decorrere dall'anno 2018, il Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004.	621.815,25
	incrementi di cui all'art. 32, comma 1 - 2 e 7 del CCNL del 22.1.2004	78.606,86
	incrementi di cui CCNL 04-05 (art. 4 c.c. 1 - 4 - 5 Parte fissa)	35.374,07
	incrementi CCNL 06-09 (Art. 8 cc. 2 - 5 - 6 - 7 parte fissa)	46.221,70
art. 67 comma 2 CCNL 2016-2018 -	Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000	94.679,59
	incrementi per riduzione stab. Straordinario (art. 14 c. 1 CCNL 98-01)	2.732,15
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE		879.429,62
RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO 2016		
art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 2016-2018	art. 67 c. 2 lett. a) incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31/12/2015 a valere dall'anno 2019	24.708,09
art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 2016-2018	art. 67 c. 2 lett. b) incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio	16.039,98
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE		40.748,07
TOTALE GENERALE RISORSE STABILI		920.177,69
DECURTAZIONE PARTE STABILE		
	le risorse di cui al precedente periodo devono essere considerate 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 tenendo conto dell'art. 32 c. 7 ccnl 2004 pari a € 14.036,94	137.963,06
	riduzione fondo per personale ata	19.344,00
	riduzione fondo per personale area vigilanza	9.776,00
	riduzione consolidamento decurtazione anni 2011/2014	70.271,12
	decurtazione fondo anno 2016 parte stabile	6.751,40
TOTALE DECURTAZIONI		244.105,58

	TOTALE PARTE STABILE	676.072,11
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO 2016		
art. 67 comma 3 lettera C - CCNL 2016-2018 -	<i>avvocatura interna derivante da condanna della controparte al pagamento delle spese di giudizio</i>	-
	<i>recupero evasione ICI</i>	-
art. 67 comma 3 lettera f)	<i>messi notificatori</i>	1.050,00
art. 67, comma 3 lettera h	<i>integrazione 1,2% (art. 15, c. 2 CCNL 1998/2001</i>	75.768,00
	TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	76.818,00
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DEL FONDO 2016		
art. 67 comma 3 lettera C - CCNL 2016-2018 -	<i>avvocatura interna derivante da condanna della controparte al pagamento delle spese di giudizio</i>	20.000
	<i>incentivi per funzione tecniche decreto legislativo 50/2016</i>	125.000
art. 67 comma 3 lettera e)	<i>gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14</i>	24.169,47
art. 67 comma 3	<i>collaborazioni - istat</i>	20.000,00
art. 67 comma 3	<i>censimento permanente</i>	17.445,00
art. 68 comma 1	<i>economie fondo anno precedente</i>	50.146,30
	<i>recupero evasione tributaria (art. 1 c. 1091 L. 145/2018)</i>	63.515,00
	TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	320.275,77
	TOTALE GENERALE RISORSE VARIABILI	397.093,77
DECURTAZIONE PARTE VARIABILE		
	<i>decurtazione fondo parte variabile</i>	634,84
	TOTALE RISORSE VARIABILI	396.458,93
	TOTALE FONDO 2020	1.072.531,04

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2016	2020
Risorse stabili soggette al limite		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	621.815	621.815,25
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	92.644	78.606,86
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	35.374	35.374,07
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	46.222	46.221,70
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)		
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	2.732	2.732,15
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)		
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) - DAL 2011	75.598	94.679,59
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)	- 29.120	- 29.120,00
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	70.271	70.271,12
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI	6.751	6.751,40
art. 32 c. 7 ccnl 2004		-
decurtazione quota destinata anno 2017 per posizione e risultato delle posizioni organizzative	152.000	137.963,06
TOTALE RISORSE STABILI soggette al limite	616.242	635.324,04
Risorse variabili soggette al limite		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	11.500	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)	12.500	
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)		
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	75.768	75.768,00
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)		1.050,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	635	634,84
Totale Risorse variabili soggette al limite	99.133	76.183,16

Risorse stabili non soggette al limite

art. 67 c. 2 lett. a) incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31/12/2015 a valere dall'anno 2019	-	24.708,09
art. 67 c. 2 lett. b) incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio	-	16.039,98
Totale Risorse stabili non soggette al limite	-	40.748,07

Risorse variabili non soggette al limite

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	138.937	50.146,30
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	18.624	24.169,47
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	160.000	
art. 15. c.1 lett. K CCnl 1998-2001 e art: 92, CC. 5-6 D.lgs: 163/2006 - codice della strada	13.500	-
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE - (ART. 113, D.LGS. 50/2016)		125.000,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)		20.000,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)		20.000,00
Censimento permanente	-	17.445,00
PROGETTO RECUPERO EVASIONE TRIBUTARIA		63.515,00
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	331.061	320.275,77
TOTALE RISORSE STABILI		676.072,11
TOTALE RISORSE VARIABILI	430.194	396.458,93
TOTALE	1.046.436	1.072.531,04

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	715.375	711.507,20
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA		
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	715.375	711.507,20

previsione utilizzo 2020		
	costituzione	previsione 2020
Progressioni orizzontali in vigore al 31.12 anno precedente		410.000,00
Nuove progressioni dal 01/01/2020		41.000,00
Indennità di comparto		150.000,00
Indennità personale Asili Nido art. 31 co 7 CCNL 14.9.2000		5.500,00
Indennità art. 37 comma 4 CCNL 6/07/1995 (indennità di direzione prevista per il personale della ex qualifica VIII')		6.700,00
Riduzione personale area vigilanza e personale prima e seconda qualifica funzionale (da B3 a C)		-
Riduzione personale A.T.A. (Ausiliari scolastici trasferiti al Ministero della Pubblica Istruzione)		-
Rideterm. Riduz. d.l. 78/2010 con dati effettivi anno (nnnn-1)		-
Riduzione d.l. 78/2010 risorse stabili		-
totale impieghi stabili	676.072,11	613.200,00
Indennità turno, orario notturno, festivo e notturno festivo		105.000,70
art. 70 bis ccnl 2018 indennità condizioni di lavoro: rischio-disagio-maneggio denaro art. 7 CCDI 2016-2018		17.000,00
art. 70 quinquies: Indennità specifiche responsabilità		29.000,00
art. 70 quinquies: anagrafe		6.000,00
art. 56 sexies indennità di funzione - vigili		6.666,00
art. 56 quinquies servizio esterno – vigili		-
Progetti/obiettivo (piani di razionalizzazione utenze)		-
Incentivo art. 54 CCNL 14/09/2000 - art. 9 ccdi 2018 massimo 350 euro annuo		1.050,00
Funzioni tecniche (art. 117 d.lgs 50/2016)		125.000,00
Pratiche condono edilizio (art. 15, co.1, lett. k), CCNL 1.4.99)		-
Progetto recupero evasione tributaria (L. 145/2018)		63.515,00
Compensi ISTAT (art. 15, co.1, lett. k), CCNL 1.4.99)		20.000,00
Compensi D.L. 30/2007 (art. 15, co.1, lett. k), CCNL 1.4.99)		-
Compensi protezione civile (art. 15, co.1, lett. k), CCNL 1.4.99)		-
Compensi avvocatura		20.000,00
art. 69 ccnl 2018 produttività 2020		48.654,34
Censimento permanente		17.445,00
totale impieghi variabili	396.458,93	459.330,34
totale fondo	1.072.531,04	1.072.531,04

Criteria per la progressione orizzontale

Premesso che la progressione economica orizzontale ha carattere selettivo e meritocratico, le parti convengono che la progressione economica orizzontale è uno strumento che risponde ai seguenti principi:

- è una leva di valorizzazione del personale e di premialità;
- è uno strumento volto a riconoscere l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità, di costanti prestazioni di elevato livello, di capacità dell'individuo di incrementare sistematicamente il proprio patrimonio di abilità, conoscenze e compartimenti.

In quest'ottica le determinanti dello sviluppo professionale vengano individuate, anche ai sensi ed in conformità delle previsioni di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018 come segue:

a) Qualità della prestazione

punti 55

Al fine di non moltiplicare i momenti di valutazione e gli strumenti valutativi si conviene di utilizzare, per la valutazione di questo aspetto, le risultanze delle valutazioni espresse ai fini dell'erogazione dei compensi per la produttività con esclusione della parte inerente gli obiettivi, secondo il valore medio delle valutazioni dell'ultimo triennio ex art. 16 del CCNL 2016/2018. Qualora tale triennio non fosse disponibile per una permanenza in servizio inferiore ai tre anni ma comunque di almeno ventiquattro, si considererà il valore medio del biennio. La precitata media sarà riparametrata e riproporzionata, senza arrotondamenti, su base numerica.

b) Esperienza maturata

punti 40

- 1 punto per ogni anno di anzianità maturato nella posizione economica attuale
- 1 punto per ogni anno di anzianità di servizio di ruolo

Le frazioni inferiori all'anno verranno considerate solo se pari o superiore a 1 mese di servizio, con punteggio proporzionalmente ridotto.

c) Competenze acquisite a seguito di processi formativi e titolo di studio

punti 5

- Possesso del titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso **punti 1**
- Partecipazione a corsi di formazione nell'anno precedente- 1 p.to per corso **fino a punti 4**

Per l'anno **2021** la tabella degli scorrimenti è la seguente:

categoria	PASSAGGIO	n. dip % diver
D7	D6-D7	15%
D6	D5-D6	
D5	D4-D5	
D4	D3-D4	
D3	D2-D3	
D2	D1-D2	15%
C6	C5-C6	20%
C5	C4-C5	
C4	C3-C4	
C3	C2-C3	
C2	C1-C2	40%
B8	B7-B8	40%
B7	B6-B7	
B6	B5-B6	
B5	B4-B5	
B4	B3-B4	
B3	B2-B3	
B2	B1-B2	50%