



Comune di Ragusa

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)  
PER IL TRIENNIO 2019 - 2021**

In data 17 dicembre 2019, alle ore 10:00 presso la residenza municipale del Comune di Ragusa, ha avuto luogo l'incontro tra:

- *la delegazione di parte pubblica:*

Presidente - ..... Segretario Generale dott.ssa Maria Riva  
 Componente - ..... Dirigente dr. Rosario Spata  
 Componente - ..... Dirigente dr. Francesco Lumiera  
 Componente - ..... Dirigente dr. Giuseppe Puglisi

P [ X ] A [ ]

P [ X ] A [ ]

P [ X ] A [ ]

P [ X ] A [ ]

- *la delegazione sindacale:*

OO.SS. Territoriale CGIL FP .....  
 OO.SS. Territoriale UIL FPL .....  
 OO.SS. Territoriale CISL FP .....  
 R.S.U. Aziendale - .....  
 R.S.U. Aziendale - .....  
 R.S.U. Aziendale - .....  
 R.S.U. Aziendale - .....

P [ ] A [ ]  
 P [ ] A [ ]  
 P [ ] A [ ]  
 P [ ] A [ ]  
 P [ ] A [ ]  
 P [ ] A [ ]  
 P [ ] A [ ]  
 P [ ] A [ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2019 – 2021.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente .....  
 Componente .....  
 Componente .....  
 Componente .....

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP

OO.SS. CGIL – FP

OO.SS. UIL - FPL

R.S.U. Aziendale -

R.S.U. Aziendale -

R.S.U. Aziendale -

R.S.U. Aziendale -



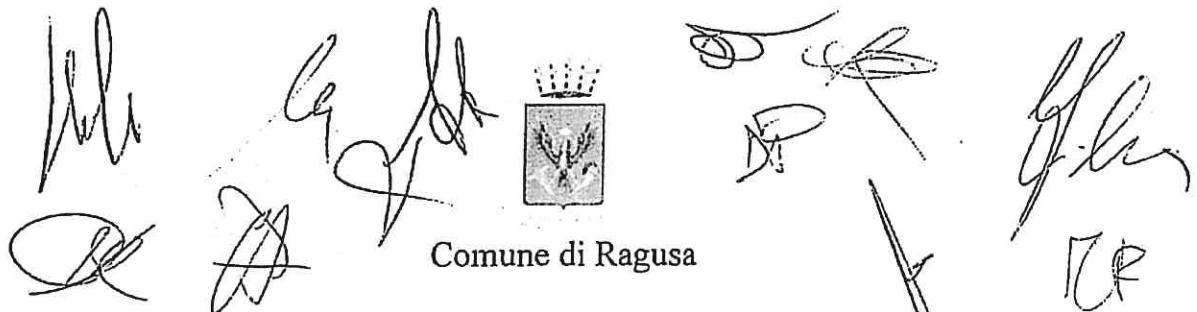


Comune di Ragusa

## INDICE

<b>TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI.....</b>	<b>3</b>
CAPO I – Disposizioni Generali.....	3
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale.....	3
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	3
Art. 3 – Verifiche dell’attuazione del contratto.....	4
Art. 4 – Interpretazione autentica del contratto decentrato.....	4
<b>TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....</b>	<b>5</b>
CAPO I – Risorse e Premialità.....	5
Art. 5 – Quantificazione delle risorse.....	5
Art. 6 – Strumenti di premialità.....	5
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	6
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie.....	6
CAPO III – Progressione economica orizzontale.....	7
Art. 8 – Criteri generali.....	7
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	8
Art. 9 – Principi generali.....	8
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	8
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità.....	11
Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	13
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	15
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	15
CAPO VI – Perfomance e Premio individuale.....	17
Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale.....	17
CAPO VII – Sezione polizia locale.....	19
Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	19
Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada.....	19
Art. 17 – Indennità di servizio esterno.....	20
Art. 18 – Indennità di funzione.....	20
Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative.....	20
<b>TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO.....</b>	<b>22</b>
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro.....	22
Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente.....	22
Art. 21 – Reperibilità.....	22
Art. 22 – Turnazioni.....	22
Art. 23 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	23
Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale.....	23
CAPO II – Discipline Particolari.....	24
Art. 25 – Personale comandato o distaccato.....	24
Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	24
Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo determinato.....	24
CAPO III – Disposizioni Finali.....	25
Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro.....	25
Art. 29 - Clausola finale.....	25





## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – Disposizioni Generali

#### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) d.lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) d.lgs. 150/2009 “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”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- e) il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Municipale n. 548 del 28 dicembre 2017;
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

#### Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso avrà durata triennale.
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forza



Comune di Ragusa

L maggiore, debba avvenire di norma entro 60 giorni dall'approvazione del piano della performance.

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

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

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno semestrale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

#### Art. 4 – Interpretazione autentica del contratto decentrato

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



Comune di Ragusa

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

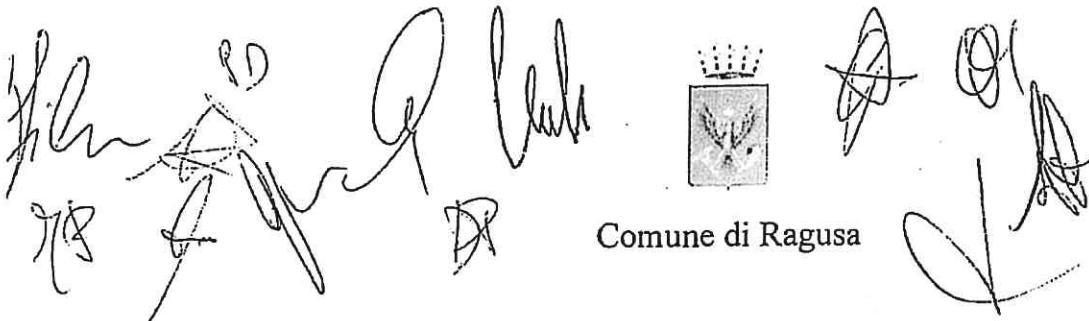
### CAPO I – Risorse e Premialità

#### Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Per l'anno 2019 la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione R.G. n. 3241 del 16/12/2019.

#### Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
  - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.
  - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.



## CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

### Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono, altresì, sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell’Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contradditorio;
  - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

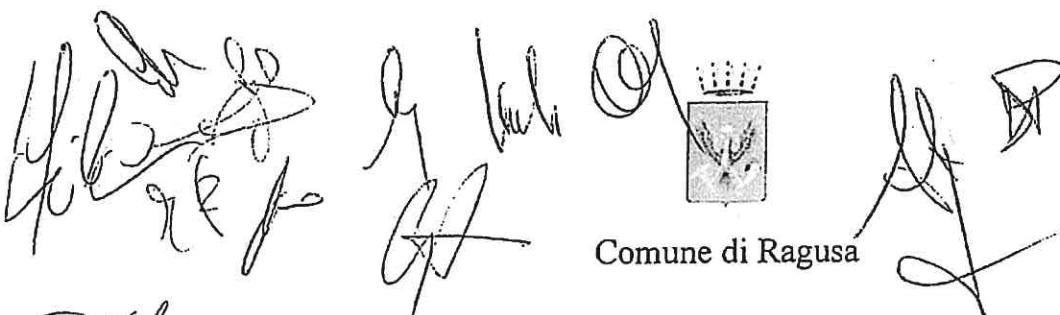


Comune di Ragusa

### CAPO III – Progressione economica orizzontale

#### Art. 8 – Criteri generali

1. Il presente articolo disciplina la metodologia permanente per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, in conformità a quanto stabilito dall'art.16 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 2.05.2018.
2. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
3. Le progressioni economiche orizzontali di cui al comma 1, sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 50% e determinata annualmente nel limite delle risorse effettivamente disponibili e a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
4. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
5. Non sono ammessi a partecipare alle progressioni orizzontali i dipendenti che nel biennio precedente siano stati destinatari di una sanzione disciplinare superiore alla multa.
6. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
7. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
8. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
9. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, sulla scorta del vigente sistema di valutazione permanente del personale dipendente e delle posizioni organizzative.
10. Le graduatorie di merito redatte ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali sono elaborate, per ciascuna categoria, unicamente sulla base della somma dei punteggi annuali ottenuti a seguito della valutazione individuale dell'ultimo triennio. Devono considerarsi disapplicati i correttivi e i criteri previsti dagli artt. 7, c. 5 e c. 6 e 15, c. 2 del sistema di valutazione permanente adottato con deliberazione di G.M. n. 548/2017.
11. A parità di punteggio avrà precedenza il dipendente che ha ottenuto la migliore valutazione dell'ultimo anno del triennio di riferimento e, in caso di ulteriore parità, il più anziano di età.
12. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite con decorrenza dall'01.01 dell'anno successivo a quello oggetto della valutazione.



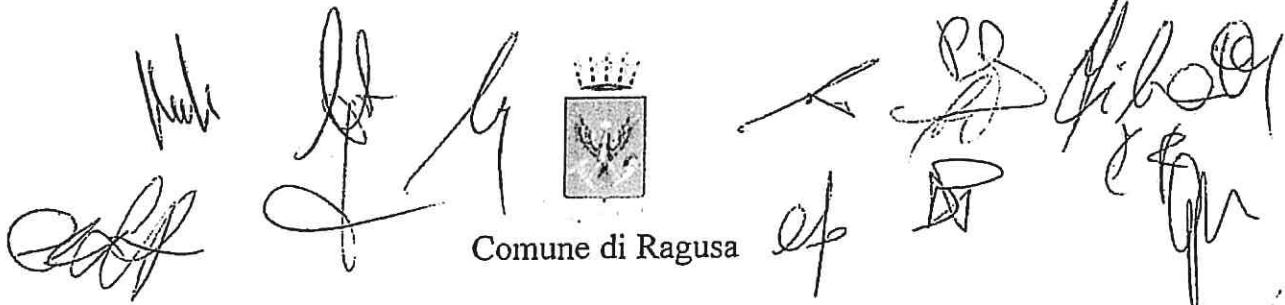
## **CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità**

### **Art. 9 – Principi generali**

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute 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, adottata con atti formali e sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Dirigente.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo 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, con le eccezioni di seguito specificate.

### **Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)**

1. Ai dipendenti viene corrisposta un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - disagiate;
  - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - implicanti il maneggio di valori;Detta indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
  - prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;



Comune di Ragusa

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

Si conviene che le attività disagiate che danno titolo all'indennità di cui al presente articolo sono quelle riportate nella seguente tabella, ove sono indicati anche i relativi importi giornalieri:

ELENCO ATTIVITA' DISAGIATE	
Attività disagiate	Indennità giornaliera
Conduzione gonfalone	€ 10,00
<ul style="list-style-type: none"> <li>- attività di front-office in "punti di sportello" presso gli uffici Anagrafe, Tributi, Uffici P.M., per un orario di almeno 80 ore mensili.</li> <li>- attività di Segretariato Sociale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sportello Anagrafe e Uffici PM: € 3,50</li> <li>Sportello Ufficio Tributi: € 4,50</li> <li>Segretariato Sociale: € 4,50</li> </ul>
Prestazione lavorativa svolta in strutture destinate a manifestazioni socio-culturali, di proprietà dell'Ente, ricadente all'interno delle consuete e tradizionali fasce orarie destinate ad uno dei 2 pasti principali. Prestazione lavorativa ordinaria effettuata in orario di servizio oltre le ore 22,00.	€ 3,50

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze ed in base alle attestazioni rilasciate dai Dirigenti che hanno in servizio presso i rispettivi settori il personale interessato; tali attestazioni dovranno contenere apposita specifica circa l'effettivo svolgimento delle attività disagiate.

### 3. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa),



Comune di Ragusa

attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;  
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;  
 - attività che, per gravità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

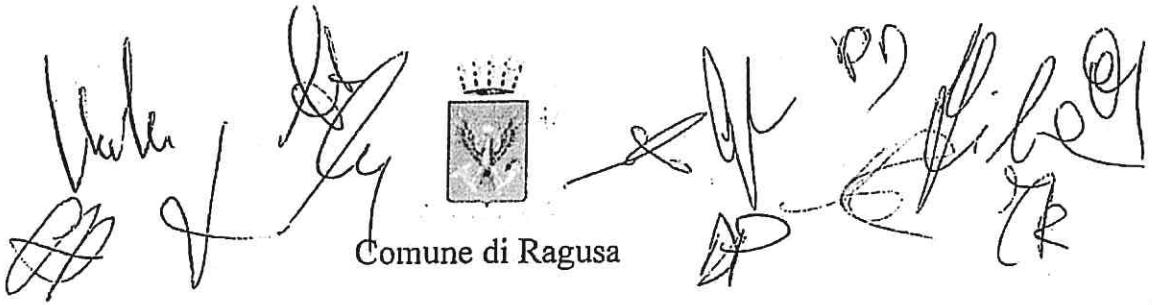
E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente il quale dovrà attestare l'effettiva esposizione ai rischi sopraindicati e di seguito specificati:

ELENCO ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHIO	
Attività esposte a rischio e personale interessato	Indennità giornaliera
<u>Attività:</u> Manutenzione della rete idrico-fognaria <u>Personale:</u> Operai, Idraulici-fontanieri ed Esecutori cat A e B	
<u>Attività:</u> Utilizzo di mezzi tecnici complessi e a conduzione altamente rischiosa <u>Personale:</u> Operai, Giardinieri, Operatori, Protezione civile cat A e B	€ 3,50
<u>Attività:</u> Manutenzione impianti elettrici <u>Personale:</u> Elettricisti cat B	

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze ed in base alle attestazioni rilasciate dai Dirigenti che hanno in servizio presso i rispettivi settori il personale interessato; tali attestazioni dovranno contenere apposita specifica circa l'effettivo svolgimento delle attività rischiose.

#### 4. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:

- a dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa;
- è fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente;



*(Signature)* l'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e finalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti: dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili e dal sistema di rilevazione presenze/assenze. *(Signature)*

L'indennità di maneggio valori è commisurata come segue:

- a) media mensile di valori di cassa maneggiati compresi tra € 500,00 ed € 1.000,00: € 2,00/giorno
- b) media mensile di valori di cassa maneggiati superiori a € 1.500,00: € 2,50/giorno

5. I maggiori importi previsti dal presente articolo rispetto a quelli stabiliti dalla precedente contrattazione trovano applicazione successivamente alla data di sottoscrizione del presente CCDI

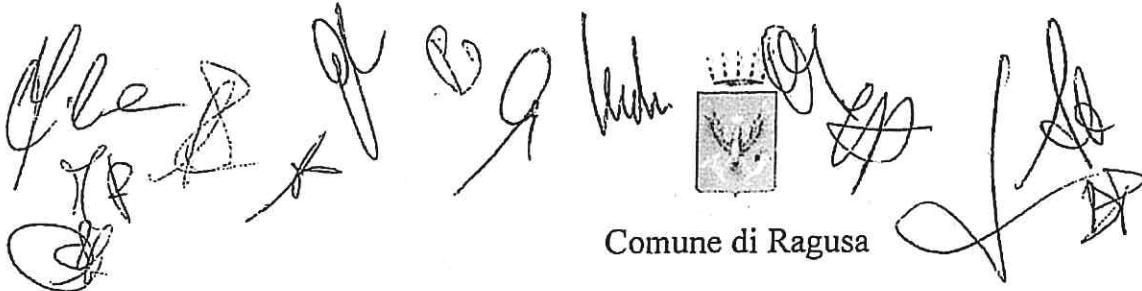
#### Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadriati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che siano esplosive di responsabilità specifiche e rafforzate, nel contesto produttivo dell'amministrazione;
- c) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

2. Le fattispecie alle quali il Dirigente dovrà fare riferimento sono le seguenti:

- a) **Responsabilità di Servizio previsto nel modello organizzativo dell'Ente:**
  - a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
  - a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
  - a.3 = Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza
- b) **Responsabilità gestionale, che comprende:**
  - b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
  - b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro di dipendenti dell'ente non inferiori a 4 unità;
  - b.3 =Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività.
- c) **Responsabilità professionale, che comprende:**



Comune di Ragusa

- c.1 = Responsabilità di processo;
- c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi, caratterizzati da un elevato grado di interfunzionalità rispetto a soggetti interni ed esterni;
- c. 3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse.

3. Ciascun Dirigente individuerà le posizioni che danno titolo all'indennità per specifiche responsabilità, in base ai criteri di cui alla successiva tabella, redigendo apposita scheda di valutazione che dovrà essere validata in sede di Conferenza dei Dirigenti coordinata dal Segretario Generale.
4. Gli importi delle indennità così determinati, ricompresi da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00 annui lordi, verranno in ogni caso parametrati, in misura proporzionale, in relazione alle somme annualmente destinate all'applicazione dell'istituto, in sede di accordo decentrato, avente ad oggetto l'utilizzo del fondo per il trattamento accessorio dei dipendenti.
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Nei casi di assenza per un periodo continuativo superiore a trenta giorni, l'incarico è sospeso fino alla data di ripresa del servizio con conseguente riduzione proporzionale del servizio.
6. Eventuali risparmi confluiranno nelle somme destinate ai premi destinati alla performance.
7. L'applicazione del presente istituto avverrà con decorrenza 01/01/2020.



Comune di Ragusa

### TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità  
(art. 70-quinquies CCNL)

<b>a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità operativa	Punti a 1 a 5
3) Grado di responsabilità decisionale	Punti a 1 a 5

<b>b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

<b>c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

### PUNTEGGI > INDENNITÀ'

Da 41 a 45 Punti	= €. 3.000,00
Da 33 a 40 Punti	= €. 2.500,00
Da 27 a 32 Punti	= € 2.000,00
Da 21 a 26 Punti	= €. 1.750,00
Da 18 a 20 Punti	= €. 750,00
Da 11 a 17 Punti	= €. 500,00

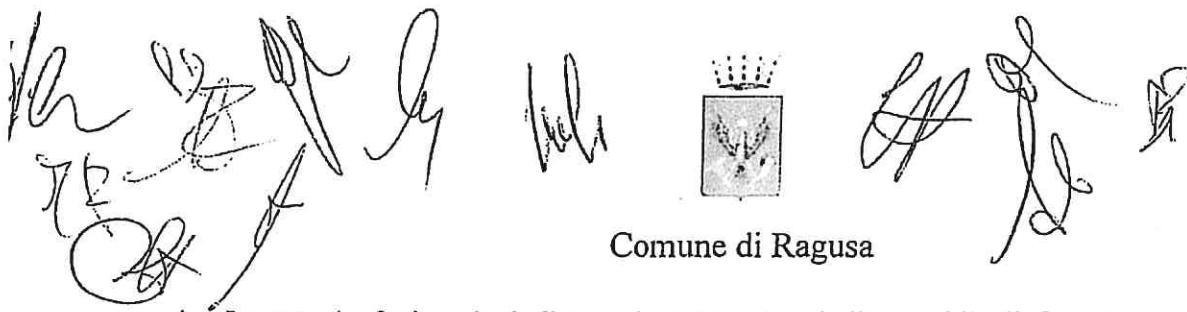
### Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL è riconosciuta nella misura di €. 350,00 annui lordi e va corrisposta esclusivamente al personale, 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 stabiliti 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;
- d) le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

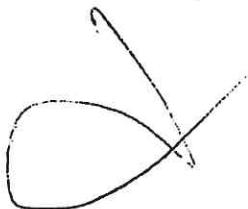
2. L'indennità viene corrisposta mensilmente per 12 mesi. Non compete per i periodi nei quali la relativa responsabilità non viene esercitata a seguito di specifica comunicazione del Dirigente competente del Settore interessato.

3. E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità.



Comune di Ragusa

4. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) nel caso ricorrono entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.



Comune di Ragusa

## CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

### Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

#### Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, in quanto compatibili con il vigente assetto ordinamentale, con atto del Dirigente del Settore competente.

#### Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lettera p. d.lgs. 446/1997);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del d.l. 269/2003).

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del Settore competente.

#### Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Dirigente del Settore competente.



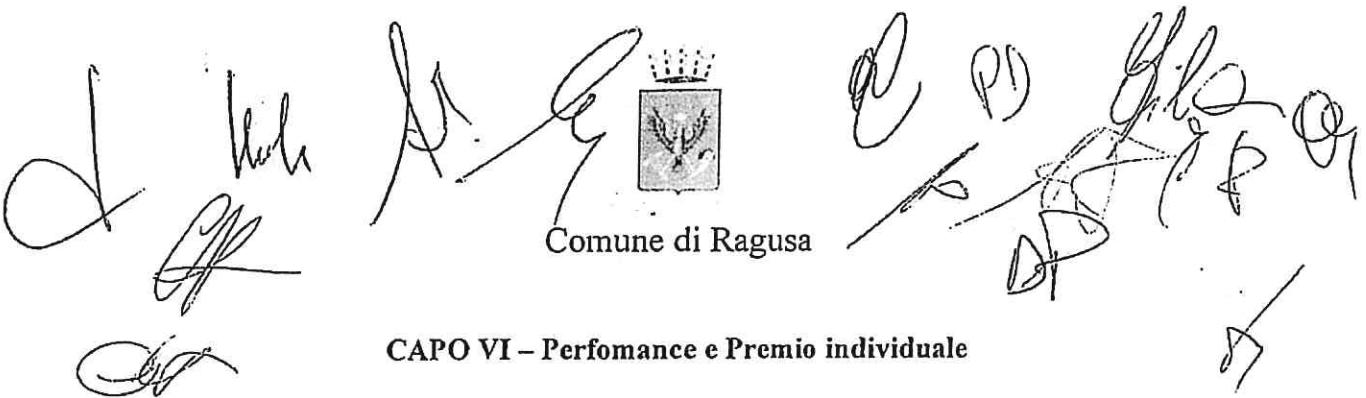
Comune di Ragusa



3. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

7

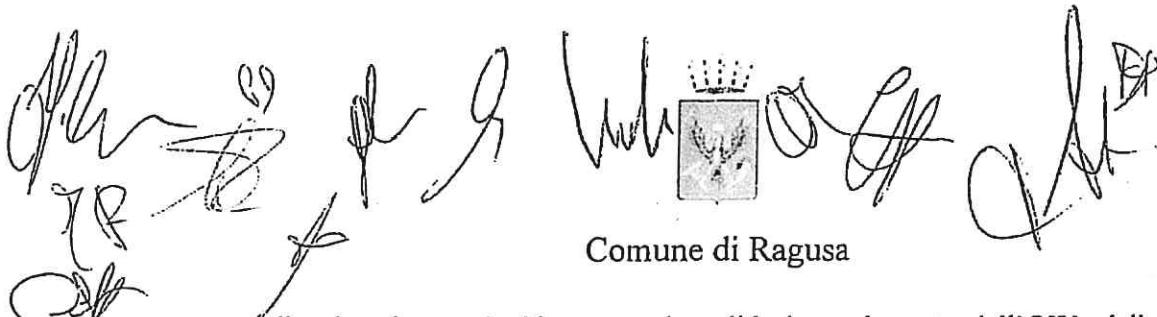
JP



## CAPO VI – Performance e Premio individuale

### Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. L'incentivazione alla produttività individua le esigenze di innovazione e di riforma dell'Ente che si traduce in incrementi retributivi in cambio di una più elevata produzione di servizi. Gli istituti premiali vanno definiti in modo tale da consentire una remunerazione differenziata e proporzionata all'impegno ed ai risultati di ciascuno, ferma restando la centralità della performance organizzativa dell'Ente e delle singole Unità Organizzative.
2. I progetti di miglioramento ed innovativi o di mantenimento, piani di lavoro ed altre iniziative anche pluriennali, di cui all'art. 67 comma 5 lett. b), sono contenuti nel piano della performance e sono finalizzati al miglioramento organizzativo e gestionale, o di mantenimento degli standard quali-quantitativi, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente.
3. Gli obiettivi di risultato ed i programmi di incremento della produttività sono orientati:
  - a. al miglioramento delle prestazioni collettive riferite a gruppi e/o unità operative e individuali legate ai servizi per la collettività e per l'utenza;
  - b. all'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi anche attraverso la rimodulazione degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
  - c. all'accelerazione e semplificazione delle procedure relative alle attività interne, amministrative e di supporto;
  - d. alla maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento qualitativo delle modalità relazionali con il pubblico;
  - e. al recupero di efficienza ed economicità attraverso lo sviluppo organizzativo e gestionale, e il risparmio dei costi.
4. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Produttività organizzativa" e "Produttività individuale" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale).
5. La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla **performance organizzativa**, viene collegata alla individuazione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano dettagliato degli obiettivi con un grado di raggiungimento non inferiore all'80%.
6. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della **performance individuale** essa avviene in base ad un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente, individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo, nonché il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento.
7. Una quota pari al 70% della parte variabile del fondo ex art. 68, c. 3, del CCNL, sarà destinata a premiare la performance individuale; il restante 30% premierà la performance organizzativa.
8. I compensi connessi alla valutazione sia della performance individuale, sia della performance organizzativa, sono liquidabili solo a seguito della definizione del complessivo



Comune di Ragusa

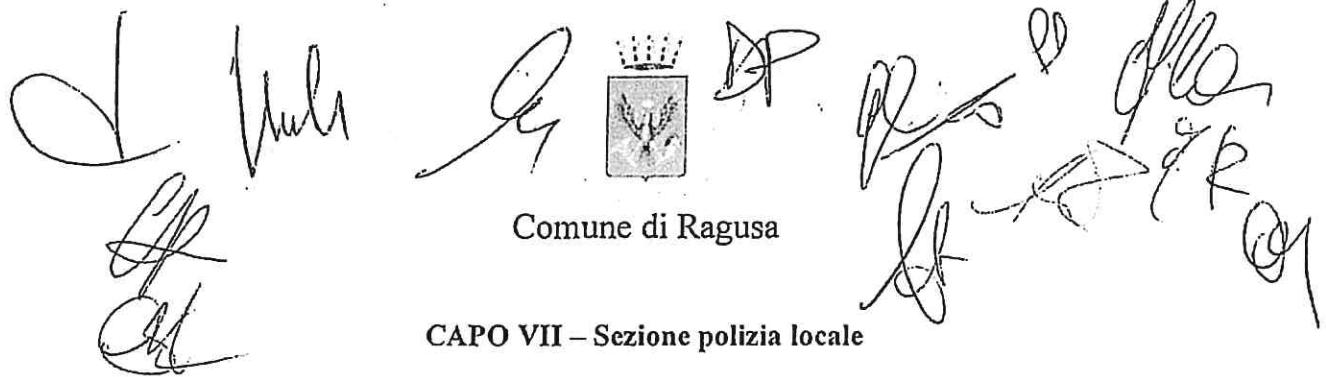
processo di valutazione coincidente con la validazione, da parte dell'OIV, della relazione sulla performance relativa all'annualità di riferimento.

9. I progetti di miglioramento ed innovativi o di mantenimento, di cui all'art. 67 comma 5 lett. b), contenuti nel piano della performance, rientrano nell'ambito della performance organizzativa e risultano liquidabili in base ai criteri indicati nel progetto.

10. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL si stabilisce che:

la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;

la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato presente in ogni struttura apicale e comunque non inferiore a un dipendente, per ogni Settore.



Comune di Ragusa

#### CAPO VII – Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo e gli istituti disciplinati dai successivi articoli trovano applicazione successivamente alla data di sottoscrizione del presente CCDI.

#### Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

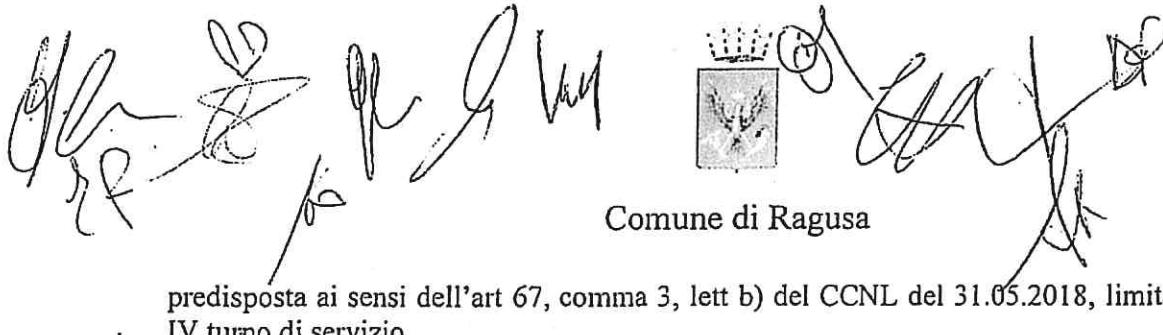
1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
  - a) articolo 22, comma 3-bis, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
  - b) articolo 56-ter del CCNL;
  - c) articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
  - d) articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999.

#### Art. 16 – Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della PM, confluiscano unicamente, all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio.
2. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL viene prevista l'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
3. L'importo degli incentivi sarà determinato annualmente con deliberazione della Giunta.

#### Art. 17 – Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Poiché tale indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, la medesima è da intendersi esclusa a fronte: di qualsiasi assenza giornaliera dal lavoro, a qualunque titolo dovuta, ovvero di assenza oraria giornaliera, a qualsiasi titolo dovuta, in misura superiore al 50% del debito orario giornaliero.
3. Il Comandante della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.
4. L'indennità di cui al presente articolo è quantificata in € 6,00 al giorno.
5. Nel periodo compreso dal 1 luglio al 30 settembre, l'importo dell'indennità di cui trattasi può essere aumentato di ulteriori € 4,00, a carico di eventuale apposita progettualità.



Comune di Ragusa

predisposta ai sensi dell'art 67, comma 3, lett b) del CCNL del 31.05.2018, limitatamente al IV turno di servizio.

#### Art. 18 – Indennità di funzione

1. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL viene erogata al personale di Categoria D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.
2. Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:
  - a) Ufficiali direttivi-Istruttore direttivo di vigilanza (cat D1) che svolga le più alte funzioni di coordinamento e controllo: € 2.200,00;
  - b) Ufficiali direttivi- Funzionario direttivo di vigilanza (cat D3) che svolga le più alte funzioni di coordinamento e controllo: € 3.000,00.
  - c) Ispettore capo (cat. C) che svolga particolari funzioni specialistiche e/o di coordinamento: € 1.500,00;
3. L'indennità non è erogabile quando il dipendente non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di ferie e i giorni di recupero delle festività lavorate.
4. Gli importi delle indennità così determinati verranno in ogni caso parametrati, in misura proporzionale, in relazione alle somme annualmente destinate all'applicazione dell'istituto, in sede di accordo decentrato, avente ad oggetto l'utilizzo del fondo per il trattamento accessorio dei dipendenti.

#### Capo VIII Posizioni organizzative

#### Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):
  - a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
  - b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa) ad un massimo del 15% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O.;
  - c) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;



- d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.
2. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:
- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
  - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
  - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9 maggio 2006;
  - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del d.l gs. 446/1997;
  - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.
3. Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti ai titolari di posizioni organizzative superino su base annua l'ammontare di 10.000 euro, la retribuzione di risultato subisce una riduzione del 50 %, e nel caso di compensi superiori a 15.000 euro subisce una riduzione del 70%.



Comune di Ragusa

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

### CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro

#### Art. 20 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Le parti, prendono atto che, come previsto dall’art.53, commi 2 e 8 del Ccnl 21/05/2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo di un ulteriore 10% massimo. Ciò premesso, le parti concordano di individuare come gravi situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione utilizzando l’ulteriore contingente di cui al summenzionato articolo, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

#### Art. 21 – Reperibilità

1. L’istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall’Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza trimestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall’art. 24, comma 1, del CCNL.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

#### Art. 22 – Turnazioni

1. In relazione agli artt. 7, comma 4, lettera l) e 23, commi 2 e 4 del CCNL, le parti concordano che:
  - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell’arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all’articolazione adottata dall’ente.  
La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittima, in questo caso, la corresponsione dell’indennità di turno.  
La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie.
  - b) il numero dei turni notturni effettuabili nell’arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali.

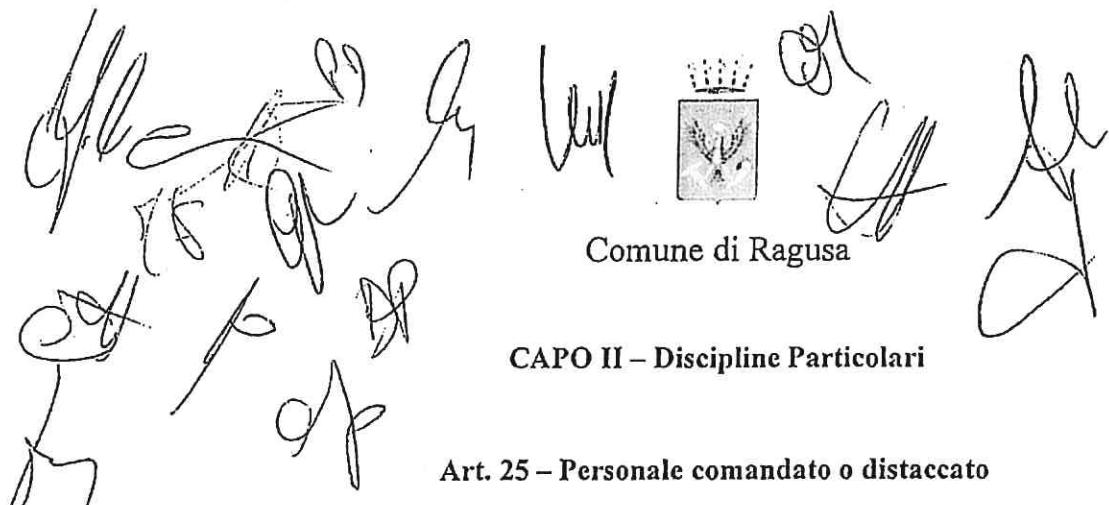


#### **Art. 23 – Lavoro straordinario e Banca delle ore**

1. In applicazione agli artt. 38 e 38-bis, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL, le parti concordano che:
  - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 annue;
  - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite di 100.

#### **Art. 24 – Orario massimo di lavoro settimanale**

1. In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:
  - a) dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
  - b) dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa.



## CAPO II – Discipline Particolari

### Art. 25 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi, alle indennità e progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

### Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

### Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1. Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.  
2. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.



Comune di Ragusa

### CAPO III – Disposizioni Finali

#### Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro

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

#### Art. 29 - Clausola finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti ed alle norme regolamentari, in quanto compatibili.



Utilizzo del fondo delle risorse decentrate 2019

DESCRIZIONE	2019
PROGRESSIONI ORIZZONTALI consolidati e PEO 2018	€ 551.791,24
INDENNITA' DI COMPARTO	€ 245.300,00
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ANNO 2019	€ 183.333,00
<b>TOTALE UTILIZZO CONSOLIDATO</b>	<b>€ 980.424,24</b>

INDENNITA' DI TURNO	€ 160.000,00
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	€ 60.000,00
MAGGIORAZIONE ORARIA	€ 14.000,00
INDENNITA' CONDIZIONE DI LAVORO(RISCHIO,DISAGIO,MANEGGIO VALORI) ART.70 BIS	€ 45.000,00
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO Art.56 quinques	
INDENNITA' ASILI NIDO	€ 13.000,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART.70 QUINQUIES,COMMA 1 e 2	
PERFORMANCE INDIVIDUALE	€ 593.468,69
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	€ 141.200,86
INDENNITA' DI FUNZIONE ART 56 SEXIES	
PIANO SICUREZZA STRADALE (ART.67,c 5,lett.b,CCNL 21.5.18 E ART.56-QUATER,COMMA 1,LETT.C –	€ 20.000,00
PIANO MIGLIORAMENTO SERVIZI CON CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE(ART.67,c 5,lett.b,CCNL 21.5.18 –	€ 100.738,05
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTI AL LIMITE DEL TETTO</b>	
INDENNITA' MESI NOTIFICATORI (ART.54,CCNL 14.09.2000)	€ 12.000,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC (art. 43 L. 449/1997; art. 15, c. 1, lett. D) CCNL 1998-2001)Matrimoni	€ 10.000,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC (art. 43 L. 449/1997; art. 15, c. 1, lett. D) CCNL 1998-2001)ISTAT	€ 39.416,47
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	€ 220.000,00
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-ICI	€ 25.000,00
avvocatura (compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli con compensazione delle spese ai sensi dell'art.27 CCNL 14.9.2000	€ 40.000,00
avvocatura (compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli con condanna della controparte ai sensi dell'art.27 CCNL 14.9.2000	€ 70.000,00
	€ 416.416,47
<b>TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI</b>	<b>€ 2.544.247,45</b>



ALL. 2



COMUNE DI RAGUSA

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

VERBALE N. 60/19 DEL 28/12/2019

Al Dirigente Settore X°

Dott. Rosario Spata

Al Segretario Generale

Dott.ssa Maria Riva

Al Dirigente Settore II°

Dott. Giuseppe Sulsenti

Al Sign. Sindaco

Avv. Giuseppe Cassì

All'Assessore al Bilancio

Dott. Giovanni Iacono

**Oggetto: Parere Collegio dei Revisori sull'utilizzo del Fondo Risorse Decentrate - Stabili e Variabili – per il personale dipendente non dirigente per l'anno 2019.**

**Il Collegio dei Revisori,**

Vista la nota di richiesta parere del 19/12/2019 prot. 145717 del Dirigente del Settore X° Settore Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane Dott. Rosario Spata avente ad oggetto "Relazione illustrativa e tecnica finanziaria del contratto integrativo decentrato per l'utilizzo delle risorse decentrate stabili e variabili per il personale dipendente per l'anno 2019";

Vista la determinazione dirigenziale n. 38 del 13/12/2019 (R.G. n. 3241 del 16/12/2019) del Settore X° Settore Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane, avente ad oggetto la "Costituzione del Fondo Risorse Decentrate per il personale dipendente per l'anno 2019 (art. 67 CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018). Modifica D.D. n. 23616 del 29.10.2019";

Vista la successiva determinazione dirigenziale a rettifica n.55 del 23/12/2019 (R.G. n. 3465 del 24/12/2019) del Settore X° Settore Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane, avente il medesimo oggetto e portante modifiche ed integrazioni non incidenti sugli importi già quantificati ed approvati con la precedente determinazione dirigenziale n. 38 del 13/12/2019 (R.G. n. 3241 del 16/12/2019);

COMUNE DI RAGUSA Comune di Ragusa	E
COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE Protocollo N. 0147663/2019 del 30/12/2019 Firmatario: FRANCESCA MAZZOLA, BTAGIO CICHRONE, NICOLA IPPOLITO	

Viste le successive integrazioni e modifiche rese con trasmissione di due email in data 27/12 c.m. da parte del Dirigente del Settore X° Dott. Rosario Spata relativi ad una diversa e più corretta ripartizione del Fondo costitutivo sia delle risorse stabili che variabili;

Preso atto che entrambe le determinazioni dirigenziali sopra indicate hanno previsto uno stanziamento complessivo di € 2.544.248,31;

Visto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale non Dirigente del Comune di Ragusa (CCDI normativo) per triennio 2019/2021, sottoscritto in pre-intesa il 19/12/2019 dalla delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale;

Vista la Relazione illustrativa e tecnica-finanziaria al contratto integrativo 2019-2021 trasmessa con nota del 19/12/2019 prot. 145717 redatta ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 (come sostituito dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009) a firma del Segretario Generale Dott.ssa Maria Riva e del Dirigente del Settore X° Settore Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane Dott. Rosario Spata;

Dato atto che il comma 2 dell'art. 23 del D.Lgs n. 75/2017 (Decreto Madia) prevede, "...a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche a livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016...".

Dato atto che la proposta di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2019 del Comune di Ragusa, per un importo complessivo di €. 2.544.248,31, risulta essere inferiore rispetto al Fondo dell'esercizio precedente, pari a €. 2.556.158,09;

Dato atto che la composizione del Fondo 2019 risulta così articolata e rettificata in base agli ulteriori chiarimenti/correzioni pervenute:

a) risorse stabili	€. 1.741.876,34
b) risorse variabili sottoposte al limite del tetto	€. 314.822,89
<b>Totale Fondo entro il limite ai sensi D.L. n. 34/19 (Decreto Crescita)</b>	<b>€. 2.056.699,23</b>
c) risorse stabili non sottoposte al limite	€. 71.132,61
d) risorse variabili non sottoposte al limite	€. 416.416,67
<b>Totale Fondo risorse decentrate stabili e variabili 2019</b>	<b>€. 2.544.248,31</b>

Verificata la regolare copertura finanziaria della spesa nel bilancio comunale 2019;

Preso atto del parere favorevole del 16/12/2019 e del 24/12/2019 di regolarità tecnica apposti dal Dirigente responsabile del Settore X° – Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane, dott. Rosario Spata;

Preso atto del parere favorevole del 16/12/2019 e del 24/12/2019 di regolarità contabile rilasciati dal Dirigente responsabile del Settore II° – Gestione Servizi Finanziari e Contabili, dott. Giuseppe Sulsenti;

Considerato che l'art. 40 bis del comma 1 del D.Lgs. 165/2001 dispone che il controllo sulla contabilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli dell'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e corrispondono dei trattamenti accessori è effettuata dal Collegio dei Revisori dei Conti;

Tanto visto e considerato, il Collegio,

esprime parere favorevole all'utilizzo del Fondo Risorse Decentrate - stabili e variabili - per il personale dipendente, anno 2019, come calcolato con Determinazione dirigenziale n. 38 del 13/12/2019 (R.G. n. 3241 del 16/12/2019) e dalla determinazione in rettifica n. 55 del 23/12/2019 (R.G. n. 3465 del 24/12/2019) nonché come da ulteriori chiarimenti e rettifiche pervenute dal Dirigente del Settore X° Dott. Rosario Spata in data 27/12 c.m. e come in ultimo rappresentata dalla Relazione illustrativa tecnico-finanziaria al Contratto Integrativo redatta ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 (sostituito dall'art. 55 del D.Lgs. 150/2009).

Il parere come sopra reso, viste le correzioni ed integrazioni rese pervenute al Collegio in data 27/12 c.m. è condizionato alla redazione di nuova determina dirigenziale che integri e modifichi le precedenti secondo le nuove articolazioni del Fondo Risorse Decentrate come variato.

Ragusa Iì, 28 dicembre 2019.

**Il Collegio dei Revisori dei Conti**

Dott. Biagio Cicerone (firma digitale)

Dott. Francesca Mazzola (firma digitale)

Rag. Nicola Ippolito (firma digitale)



# RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO

2019 – 2021

## PERSONALE NON DIRIGENTE

### PREMESSA

In data 19/12/ 2019 è stato stipulato con le organizzazioni sindacali legittimate l'ipotesi di contratto integrativo normativo per il triennio 2019 – 2021 e quella economica per la definizione dei criteri di utilizzazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2019.

**CONTENUTO DELLA NORMA** La presente relazione tecnico finanziaria è finalizzata all'analisi delle fasi della costituzione del Fondo, alla quantificazione e definizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, nonché al raffronto con le relative fonti di copertura a carico del bilancio dell'Ente

**COMPETENZA** Dirigente / Responsabile del Personale

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	Preintesa siglata dalla Parte Pubblica e Sindacale nella seduta della delegazione trattante del giorno 19.12.2019	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019 - 2021	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente della delegazione il Segretario Generale Dott.ssa Maria Riva Dott Spata Rosario Dirigente del settore "10° Organizzazione e Gestione Risorse Umane; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, Firmatarie della preintesa: Antonio Nicosia CISL-FP, Nunzio Fernandez FP - CGIL, - UIL -FPL Tagliarini Sergio e le R.S.U	
Soggetti destinatari	Personale dipendente in servizio presso l'ente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Campo di applicazione, efficacia e durata b) Criteri relativi all'attribuzione della performance organizzativa e individuale c) Criteri per la progressione economica d) Criteri di utilizzo del fondo per i trattamenti accessori per l'anno 2019	
Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 20.12.19 prot.n 157663
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Si ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 21 maggio 2019 con la deliberazione di G.M. n.344 È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma è stato approvato in data 11 febbraio 2019 con la deliberazione di G.M. n. 88 per il triennio 2018 - 2020



	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Si per quanto di competenza.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall' OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>E' in fase di completamento il procedimento di validazione da parte dell'OIV della rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG).</p>
--	--

## Modulo II – Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

### A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Con la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo per il triennio 2019 – 2021, è stato raggiunto l'allineamento della contrattazione integrativa del personale non dirigente con l'arco temporale della contrattazione collettiva nazionale. Il CCNL 2016 - 2018 ha stabilito il nuovo principio della coincidenza della vigenza della disciplina giuridica con quella economica, introducendo la durata triennale dell'accordo.

Per tale motivo nel corso dello scorso anno è stato sottoscritto un accordo ponte relativo ai soli aspetti economici, rinviando al corrente anno la definizione del triennio normativo 2019 - 2021 e la rimodulazione dei criteri di utilizzo del Fondo risorse decentrate dell'anno in corso.

Le norme del presente contratto sostituiscono integralmente quanto sottoscritto nei precedenti contratti integrativi, che sono conseguentemente disapplicati. L'efficacia del presente accordo è conservata fino alla stipula del successivo.

Sono definiti i criteri relativi ai compensi per la *performance organizzativa* stabilendo una stratta correlazione tra l'erogazione dei compensi e alcuni obiettivi, rappresentativi della complessiva efficacia ed efficienza dei servizi erogati dall'Ente ed individuati nel Piano della Performance .

Sono definiti i criteri relativi ai compensi per la *performance individuale* correlando la quantificazione dei relativi compensi a determinati fattori quali la valutazione della prestazione individuale, il contributo quantitativo al conseguimento degli obiettivi e la percentuale di part-time.

Sono anche definiti i criteri per l'attribuzione dei premi di performance individuale, confermando nel contratto integrativo la nuova regola definita nell'art.69 del CCNL , relativa alla differenziazione della performance individuale. In particolare, la citata norma, prevede che ai "dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione , è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art.68,comma 2, lett.b) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi". Alla contrattazione integrativa viene demandata la definizione della misura di detta maggiorazione, che, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, nonché la quota massima di personale a cui attribuire tale maggiorazione.

Sono definiti i criteri e gli importi per la corresponsione delle Indennità per Specifiche Responsabilità .

Sono definiti i criteri per le progressioni economiche, nel limite delle risorse disponibili ; la progressione è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, non superiore al 50%. Le parti annualmente possono destinare una quota delle risorse decentrate (parte stabile) al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.

L'obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione di risorse come premio all'impegno lavorativo finalizzato al miglioramento dei servizi interni e rivolti agli utenti, con razionalizzazione delle procedure lavorative e riduzioni di costi. Dai dati esposti nella relazione tecnico – finanziaria è possibile rilevare quale elemento comune a tutte le scelte effettuate dall'Amministrazione e oggetto di accordo con la parte sindacale , la determinazione di riconoscere ai dipendenti comunali compensi di natura accessoria legati alla produttività individuale e organizzativa in relazione alla prestazione resa, alla performance, al raggiungimento di obiettivi e alla assunzione di responsabilità.



# RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

## CONTRATTO INTEGRATIVO

### 2019 – 2021

#### PERSONALE NON DIRIGENTE

La presente relazione tecnico finanziaria è finalizzata all'analisi delle fasi della costituzione del Fondo, alla quantificazione e definizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, nonché alle coperture del bilancio dell'Ente.

Il fondo è stato costituito in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, con determinazione dirigenziale n. 3241 del 16.12.2019 per complessivi € 2.544.247,45

In data 21 maggio 2018 è stato definitivamente sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016 -2018, che ha notevolmente modificato la disciplina relativa alla gestione del Fondo per le Risorse decentrate prevedendo:

- all'art.67 comma 1, che a decorrere dall'anno 2018, il fondo risorse decentrate sia costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art.31 c.2 del CCNL 22/01/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, comprese le risorse dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art.33 c. 4 lett. b)e c) del CCNL 22/01/2004, nonchè l'importo annuale delle risorse di cui all'art.32 c.7 del CCNL 22/01/2004 pari ad € 1.721.512,21;
- all'art.67 comma 2 che l'unico importo consolidato di cui sopra può essere stabilmente incrementato:
  - ✓ di un importo, su base annua , pari ad € 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 per un importo complessivo di € 45.427,20 (art.67 c. 2 lett.a) così calcolato n.dip.546 x 83,20 ;
  - ✓ di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art.64 del nuovo CCNL riconosciuti alle posizioni iniziali, calcolando tali differenze con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi ed inserendoli nei corrispondenti fondi risorse decentrate dalle medesime date per un importo complessivo di € 25.705,41 (art.67 c.2 lett.b) come sotto riportato in tabella;

Considerato che l'art.71 del CCNL 21.5.2018 prevede che *"La nuova disciplina sui fondi di cui al presente capo sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni"* ;

Preso atto che gli incrementi di parte stabile definiti all'art.67 comma 2 lett.b), così come determinato dalle parti contrattuali nella dichiarazione congiunta n.5, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti, e quindi non rientrano nel limite previsto dall'art.23 comma 2 del D.Lgs 75/2017, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale.

Considerato che le risorse stabili del fondo anno 2019 complessivamente qualificate, sono state stabilmente incrementate , per le motivazioni sopra esposte, con i seguenti importi:

#### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

##### Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali del CCNL 21.5.2018, in € 1.721.512,21

#### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl del 21 maggio 2018

Descrizione	Importo
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67,C.1 CCNL 2016-2018)	€ 1.721.512,21
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM NON PIU' CORRISPONSTA AL PERSONALE CESSATO 2018 ART.67 C.2 LETT.C)	€ 20.364,13
TOTALE RISORSE STABILI 2019	€ 1.741.876,34



Premesso che il 30 aprile 2019 è stato pubblicato nella Gazzetta n. 100 il D.L n. 34/2019 (Decreto Crescita), vigente a partire dal 1 maggio 201, le cui disposizioni normative hanno modificato le modalità di calcolo per la corretta costituzione delle risorse decentrate per l'anno 2019;

In particolare l'art.33 del D.L.34/2019 afferma che *"il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs 27.5.2017 n. 75 è adeguato , in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31.12.2018;*

Risorse variabili sono così determinate:

Descrizione*	Importo
Piano potenziamento e miglioramento della performance servizio di P.M. per obiettivo dell'Ente (art.67,c 5,CCNL 21.5.18)	€ 100.738,05
Progetti per sicurezza stradale (Art.67,c.5.CCNL 21.5.18 )e art.56-quater,c.1,lett.c – ex 208 C.d.S	€ 20.000,00
(Art. 15, comma 2 CCNL 1.4.97)integrazione del 1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997,esclusa la quota relativa alla dirigenza	€ 189.813,00
Performance individuale dipendenti	€ 4.271,84
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI D.L.34.19</b>	<b>€ 314.822,89</b>
<b>RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE DEL TETTO 2016</b>	
Recupero Evasione ICI Art. 4, c. 3 CCNL 2000 - 2001 (art.ART.67 C.3 LETT.C)	25.000,00
Sponsorizzazioni, Accordi Collaborazione,Ecc./art.43 L.449/1997; Art.15,c.1,lett.D) CCNL1998/97- ART.67,C.3 CCNL 21.5.2018	€ 10.000,00
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	12.000,00
Sponsorizzazioni, Accordi Collaborazione, Ecc./art.43 L. 449/1997; Art.15,c.1, lett.D) CCNL 1998/2001- CCNL 21.5.2018- ISTAT	39.416,47
Compensi avvocati per sentenze favorevoli con compensazione delle spese	€ 40.000,00
Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli-(Art.27, CCNL 14.9.2000)condanna della controparte	€ 70.000,00
Incentivo per Funzioni Tecniche art.113 D.Lgs 50/2016	€ 220.000,00
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO (Art.67 c.2 lett.b)	€ 25.705,41
IMPORTO ANNUO DI € 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015 (546)	45.427,20
<b>TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>487.549,08</b>
<b>Total Fondo 2019</b>	<b>€ 2.544.248,31</b>

#### Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 1.741.876,34
Risorse variabili soggette al limite del tetto	€ 314.822,89
Totale fondo risorse stabili e variabili entro il tetto	2.056.699,23
<b>Risorse variabili oltre il limite del tetto</b>	<b>€ 487.549,08</b>
<b>C) Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€ 2.544.248,31</b>

#### Sezione 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

##### A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle Risorse Stabili per complessivi € 1.741.876,34 e delle Risorse variabili entro il tetto per € 314.822,89 ed € 487.549,08 fuori tetto, per un totale complessivo di € 2.544.248,31 giusta determinazione n. 3241 del 16.12.2019

##### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse stabili e Variabili



C) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

**Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 245.300,00
Progressioni orizzontali in godimento	€ 551.791,24
Progressioni orizzontali anno 2019	€ 183.333,00
<b>TOTALE</b>	€ 980.424,24
INDENNITA' DI TURNO	€ 160.000,00
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	€ 60.000,00
MAGGIORAZIONE ORARIA	€ 14.000,00
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (rischio, disagio, maneggio valori)	€ 45.000,00
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO	—
INDENNITA' ASILI NIDO	€ 13.000,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	—
PERFORMANCE INDIVIDUALE	€ 593.468,69
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	€ 141.200,86
INDENNITA DI FUNZIONE ART.56 SEXIES	—
PIANO SICUREZZA STRADALE (ART.67,C.5,LETT.B CCNL 21.5.2018)	€ 20.000,00
PIANO MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (ART.67,C.5,LETT.B CCNL 21.5.2018)	100.738,05
INDENNITA' MESSI NOTIFICATORI (ART.54, CCNL 14.09.2000)	€ 12.000,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONE (ART.43 L.449/1997) MATRIMONI CIVILI	€ 10.000,00
ISTAT	€ 39.416,47
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART.113,D.LGS 50/2016)	€ 220.000,00
RECUPERO EVASIONE ICI (ART.4,C.3,CCNL 2000-2001)	€ 25.000,00
AVVOCATURA (COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONI A SENTENZE FAVOREVOLI CON COMPENSAZIONE DELLE SPESE, AI SENSI DELL'ART.27 CCNL 14.9.200	€ 40.000,00
AVVOCATURA (COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONI A SENTENZE FAVOREVOLI CON CONDANNA DELLA CONTROPARTE, AI SENSI DELL'ART.27 CCNL 14.9.200	€ 70.000,00
<b>TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI</b>	<b>€ 2.544.248,31</b>

Le somme suddette sono regolate dal CCDI

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicano i criteri generali del sistema di valutazione permanente del personale dipendente del Comune di Ragusa - Metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale (approvato con la deliberazione della G.M. n. 548 del 28.12.2017).

Sezione V - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare  
non ci sono voci da regolare

Sezione VII - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale  
a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;



Il Segretario Generale

